



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

DOTTORATO DI RICERCA IN SCIENZE STORICO-SOCIALI

CICLO XXVI

COORDINATORE Prof. BONTEMPI MARCO

IL NUOVO SPIRITO DEL CAPITALISMO.
MOTIVAZIONI E PERCORSI DI IMPRENDITORI E DIRIGENTI

Settore Scientifico Disciplinare SPS/07

Dottorando

Dott. Cortigiani Riccardo

Tutore

Prof. Luigi Burroni

Coordinatore

Prof. Marco Bontempi

Anni 2011/2013

Indice

Introduzione p.1

Capitolo primo

1 Il capitalismo e il suo spirito p.7

1.1 Werner Sombart: il sistema economico p.8

1.1.1 L'economia capitalistica p.8

1.1.2 Il primo capitalismo p.9

1.1.3 Lo spirito del capitalismo p.11

1.1.4 Il capitalismo maturo p.13

1.1.5 Le teorie sullo spirito del capitalismo: da Sombart a Weber p.15

1.2 Max Weber: le origini del capitalismo moderno p.18

1.2.1 L'affermazione del capitalismo moderno p.19

1.2.2 Le condizioni alla base dell'origine del capitalismo moderno p.21

1.2.2.1 Le condizioni culturali: l'etica economica p.21

1.2.2.2 Le condizioni istituzionali p.24

1.3 L'etica protestante e lo spirito del capitalismo p.29

1.3.1 Riflessioni sullo spirito del capitalismo p.38

1.4 Riflessioni sul metodo p.43

1.4.1 Il mutamento punto di vista: da Weber a Boltanski p.45

Capitolo secondo

2 Tra flessibilità e rischio p.48

2.1 Flessibilità: dalla carriera alla corrosione del carattere p.49

2.2 Le scelte p.57

2.3 Il rischio p. 61

Capitolo terzo

3 Il nuovo spirito del capitalismo p.67

3.1 Lo spirito del capitalismo definizione di un individuo storico p.68

3.2 Gli ordini di giustificazione dello Spirito del Capitalismo p.74

3.2.1 Le variazioni del secondo ordine di giustificazioni p.75

3.3 Analisi diacronica delle dinamiche del secondo ordine di giustificazioni p.77

3.4 Il concetto di crisi di identità p.89

3.5 I riferimenti teorici, lo strumento di ricerca e la selezione delle dimensioni rilevanti p.96

Capitolo quarto

4 Il nuovo spirito del capitalismo. Motivazioni e percorsi di imprenditori e dirigenti p.100

4.1 Il disegno della ricerca e la scelta dei casi p. 101

4.2 Contesto di riferimento p.105

4.3 Lato eccitante p.110

4.4 Sicurezza p.138

4.5 Giustizia e bene comune p.159

4.6 Modelli prevalenti e possibili criticità p.173

Conclusioni p.177

Appendice 1 p.182

Bibliografia p.185

Introduzione

Lo spirito del capitalismo è un tema fondamentale delle teorie dei classici della sociologia come Weber e Sombart. Essi si sono impegnati per cercare di mettere in relazione dei fenomeni culturali con un fenomeno economico, il capitalismo. Lo spirito del capitalismo secondo questi autori sarebbe capace di giustificare l'impegno degli individui nelle dinamiche del sistema di produzione capitalista, che altrimenti risulterebbe privo di un senso. Boltanski e Chiapello partono da questo presupposto per orientare la ricerca che li ha portati ad individuare e definire il nuovo spirito del capitalismo, ossia una categoria che ha la medesima funzione di dar senso al sistema, ma che viene descritta in continua evoluzione mediante il rapporto dialettico con le istanze della critica che nel corso dei decenni hanno consentito di adeguarsi, raggiungendo la forma attuale, che viene rintracciata mediante l'analisi della letteratura di *management*.

L'importanza del contributo dei classici e l'attualità del contributo di Boltanski, sono inoltre avvalorati dai contributi di autori contemporanei come Beck e Sennett, che hanno collocato le loro teorie all'interno di un quadro il cui sfondo rimane il capitalismo. Il dialogo tra autori classici e contemporanei, ma anche la convergenza di questi ultimi sull'importanza del capitalismo come fulcro della vita individuale e sociale giustifica l'interesse per un tema che appare attuale e necessario per descrivere le caratteristiche della realtà odierna.

Questa tesi si concentra sul tentativo di ricercare le tendenze tipiche del concetto teorico di 'nuovo spirito del capitalismo', per come è inteso nelle teorie formulate da Boltanski e Chiapello in *Le nouvel esprit du capitalisme*, nei racconti di vita di imprenditori e dirigenti che operano nel contesto italiano. Il presente studio si propone di analizzare i percorsi di tali soggetti alla luce delle motivazioni che li hanno indotti a ricoprire le loro posizioni nelle aziende in cui operano, ossia a cercare un ruolo attivo nel sistema di produzione. Indagare tali motivazioni ha l'obiettivo di osservare se e come esse siano riconducibili a quelle che Boltanski identifica come i pilastri del secondo ordine di giustificazioni dello spirito del capitalismo: domanda di un lato eccitante, domanda di sicurezza e domanda di giustizia.

I due autori francesi hanno una concezione weberiana dello spirito del capitalismo e descrivono l'individuo storico in questione caratterizzato dalla funzione di giustificare e far accettare le istanze di un sistema economico dinamico, che altrimenti potrebbe coinvolgere gli individui nella rincorsa al profitto solo tramite il ricorso a motivazioni di ordine

economico e, in ultima analisi, per mezzo della forza.

Dalle teorie dei classici in modo particolare da quelle di Max Weber e Sombart esso appare come l'insieme di ragioni, aspettative capaci di indurre gli attori sociali a scegliere di adottare una condotta funzionale e affine al capitalismo, nel contesto di un processo storico che ne vede l'emersione nelle sue forme propriamente moderne.

Weber aveva osservato la correlazione tra spirito del capitalismo e etica protestante, Boltanski e Chiapello rintracciano un simile rapporto tra esso ed i manuali per *manager* e quadri dirigenti, ossia con le guide scritte per coloro che dirigono il sistema di produzione. Lo spirito del capitalismo deve la sua importanza al fatto che viene definito in grado di avere implicazioni materiali sui rapporti di produzione, sull'organizzazione del regime di produzione e sulla società. Ciò viene usato come dimostrazione del fatto che esso non possa essere ridotto a mera ideologia nel senso marxista del termine.

Sarebbe un'ideologia dotata di implicazioni materiali in quanto capace di dare giustificazioni ma anche di modificare il sistema tramite una dinamica evolutiva fondata sulla relazione dialettica con la critica. Quest'ultima viene invece identificata come l'indicatore dell'aderenza delle risposte del secondo ordine di giustificazioni alla necessità di senso del sistema di produzione che emerge in un dato momento.

Da tale rapporto dialettico derivano meccanismi normativi, convenzioni, o standard di consumo tutti orientati in relazione ed in risposta alle istanze della critica.

Questo modo di produzione si mostra in grado di reagire alle critiche che gli vengono rivolte, rendendo il proprio spirito più aderente alle giustificazioni di cui la sfera pubblica di volta in volta mostra la necessità.

Boltanski e Chiapello descrivono il mutamento diacronico del secondo ordine di giustificazioni partendo dalla fine dell'Ottocento, arrivando fino agli anni Novanta del Novecento, individuando tre tipi di assetti che si sono susseguiti nel tempo; ognuno di essi aveva la necessità di fornire un "lato eccitante" e delle risposte alle domande di sicurezza e giustizia.

Il primo assetto, tipico della fine dell'Ottocento e dell'inizio del Novecento, vedeva uno spirito del capitalismo che si incarnava nei capitani d'azienda, imprenditori borghesi a capo di imprese familiari di piccole dimensioni, con spiccata attitudine paternalistica.

Proprio questa tendenza, sommata alle opere caritatevoli, garantiva l'offerta di sicurezza. Il lato eccitante era costituito dalla possibilità di emancipazione dalle comunità di appartenenza e dalle idee positiviste di progresso che il sistema offriva. La giustizia, intesa come perseguimento del bene comune, trovava la sua fonte nei valori tradizionali e nelle

regole del mercato.

Dopo la crisi del 1929 e l'applicazione delle politiche keynesiane, tra gli anni Trenta e Sessanta si affermò il secondo assetto dello spirito del capitalismo.

Si affermano il Taylorismo, il Fordismo e le grandi industrie piramidali di stampo improntate alla produzione di massa. Le industrie e più in generale l'economia fruiscono del sostegno, che deriva dal compromesso con lo stato, che attua politiche a sostegno della domanda. La proprietà dell'azienda tende a non coincidere più con la direzione e si afferma la figura del quadro dirigenti. Le opportunità di carriera, ossia la scalata verso il potere nella piramide gerarchica, incarnano il lato eccitante di tale assetto. La sicurezza viene offerta sotto forma di carriera, o tramite la pianificazione di lungo periodo mediata dall'intervento dello stato, che mira alla sicurezza sociale tramite il "doppio paracadute", individuato nel welfare e nel sostegno alla domanda.

La giustizia si configura come meritocrazia, benessere diffuso tramite la possibilità di accedere all'acquisto di beni offerti tramite la produzione di massa.

Tale assetto porta però all'emergere di nuove necessità, autonomia, autorealizzazione, libertà, fine della mercificazione, fine dell'alienazione e della massificazione e della standardizzazione, tutte tematiche portate avanti dalla critica a partire dal 1968.

Ciò porta il capitalismo a cercare nuove risposte tramite il suo spirito; perciò a metà degli anni Ottanta si assiste all'affermazione del nuovo spirito del capitalismo. Le organizzazioni piramidali gerarchiche tendono a essere gradualmente affiancate e sostituite da strutture reticolari, fatte di contatti, ruoli e controlli di stampo diverso da quelli fordisti.

Il profitto è sempre l'obiettivo finale, ma non si punta più alla programmazione a lungo termine e alla carriera, prevale la continua rottura di ogni sorta di legame, che mira a cercare i potenziali *skill* individuali in nuovi potenziali progetti. Nel terzo spirito del capitalismo i legami divengono deboli e rinegoziabili, la fluidità prevale sulla stabilità, il controllo tramite consiglio di amministrazione prevale sulla proprietà.

Il lato eccitante del nuovo spirito del capitalismo si incarna nella messa in discussione delle gerarchie e nella propensione verso una leadership poco autoritaria. Esso si riscontra in valori come l'autonomia e l'autorealizzazione. La giustizia viene intesa come meritocrazia rinegoziata, basata sulla flessibilità e sul cambiamento. Essa si trasforma nella capacità di portare avanti progetti, mettendosi in gioco nelle dinamiche della rete, costruendo legami, rischiando in prima persona, facendo sacrifici e rinunciando alla stabilità che sarebbe di ostacolo ai progetti futuri.

Si afferma una *leadership* poco autoritaria fondata sull'ascolto, sulla tolleranza e sul

rispetto per le differenze.

In questo scenario non esiste una sicurezza garantita dal sistema. Essa dipende solo dai propri *skill*, dalla capacità di sviluppare la propria occupabilità, di essere imprenditori di se stessi tramite la prontezza all'azione e alla scelta dei legami giusti.

Il risultato cui il nuovo assetto dello spirito del capitalismo ha condotto è la precarietà dei rapporti di lavoro mascherata da flessibilità, il rischio diffuso in ogni ambito sociale, nuove criticità cui il sistema, per continuare a restare in piedi, probabilmente cercherà di dare risposta tramite una nuova mutazione.

L'affermazione del nuovo spirito del capitalismo non significa che assetti diversi non siano presenti nella società; infatti Boltanski e Chiapello non hanno una visione monolitica del capitalismo. Essi non escludono coabitazioni tra varie forme diverse dello spirito del capitalismo; infatti affermano che non tutto il capitalismo sarebbe “a rete”, perché ci può essere una pluralità di regimi capitalistici differenti anche nella stessa epoca.

Il presente lavoro si propone di partire proprio da questo punto, per capire se le tendenze riconducibili al terzo spirito del capitalismo emergano dalle testimonianze raccolte, oppure se altri dei tre assetti dello spirito del capitalismo sono presenti nei casi di riferimento.

Il significato della ricerca è cercare di evidenziare l'importanza dell'interdipendenza tra fenomeni sociali e fenomeni economici. Concentrarsi su tali tematiche con un approccio sociologico, significa riconoscere importanza alla suddetta categoria. Inoltre, concentrarsi su un oggetto che dopo gli anni Ottanta sembrava caduto in secondo piano e farlo tramite il ricorso ad alcune delle teorie più interessanti del panorama sociologico contemporaneo, come quelle di Boltanski, Beck e Sennett, è un'ulteriore dimostrazione di quanto il capitalismo ed il suo spirito siano centrali e necessari per poter comprendere la realtà contemporanea.

In particolare, decidere di porre le proprie basi sullo spirito del capitalismo per descrivere la realtà contemporanea vuol dire sottolineare che tale individuo storico non ha smesso di essere vivo e necessario, seppur mutato.

Concentrare l'attenzione sulle figure dell'imprenditore e del dirigente in Italia significa ripartire da un filone di studi che negli anni Settanta ed Ottanta aveva visto impegnati illustri esponenti della sociologia contemporanea italiana.

Cercare di rintracciare le dimensioni evidenziate da Boltanski e Chiapello implica la volontà di analizzare i mutamenti sociali e ideologici che sono stati causa e conseguenza delle trasformazioni del capitalismo negli ultimi quarant'anni.

Il primo capitolo tratta l'origine, la definizione, l'evoluzione del capitalismo e del suo

spirito. In particolare vengono descritte le teorie di due dei più importanti classici della sociologia, Sombart e Weber, che hanno focalizzato le loro analisi sull'influenza delle condizioni culturali e istituzionali sul capitalismo, nonché sul ruolo dell'imprenditorialità. Lo spirito del capitalismo sarà osservato a partire dall'idea che tale individuo storico sia più di una mera ideologia. Per far ciò ci avverremo dello studio dei classici leggendo le loro teorie alla luce del pensiero di Boltanski[2005], discutendo anche gli influssi che questi hanno avuto su questo autore.

Il secondo capitolo si fonda sull'osservazione delle possibili relazioni che intercorrono tra lo spirito del capitalismo e alcune delle teorie dei maggiori autori contemporanei, come Sennett, Beck. In particolare viene discusso il possibile legame tra corrosione del carattere, Flessibilità, scelta istituzionalizzata e rischio, con il concetto di spirito del capitalismo, come descritto in *Le nouvel esprit du capitalisme*. Lo scopo di tale operazione è tentare di far notare che la categoria di capitalismo e in particolare lo spirito del capitalismo sono ancora centrali e necessarie per osservare le dinamiche della realtà contemporanea, poiché anche gli autori citati affermano che i concetti da loro enunciati si inseriscono proprio nelle dinamiche del capitalismo, che rimane il cardine della realtà sociale.

Nel terzo capitolo vengono descritti lo spirito del capitalismo ed i suoi due ordini di giustificazione identificati da Boltanski. Centrale è l'analisi delle dinamiche e i mutamenti del sistema di produzione tramite il rapporto dialettico del suo spirito con le istanze della critica che secondo l'autore francese è alla base dell'evoluzione delle offerte di lato eccitante, sicurezza e giustizia, ossia dei pilastri del secondo ordine di giustificazione dello spirito del capitalismo, capaci di trovare le risposte al bisogno di senso del sistema di produzione stesso. Successivamente vengono mostrate diacronicamente le risposte che i tre pilastri del secondo ordine di giustificazione hanno offerto ed alcuni dei loro effetti concreti sul sistema di produzione e sulla società. Tali dinamiche di mutamento dovute alle crisi hanno permesso al capitalismo di mutare e innovarsi; per capire tale rapporto il pensiero di Boltanski è stato osservato tramite il concetto di crisi, riferendosi alle teorie da lui stesso usate per definirlo.

Dopo aver ripercorso il pensiero del sociologo francese, viene descritta la traccia basata sulle dimensioni di riferimento che è stata usata durante la fase di raccolta dei racconti di vita.

Nel quarto capitolo vengono tracciate le linee del disegno della ricerca, al fine di condurre una ricerca empirica per rintracciare le tendenze descritte. Il racconto di vita è lo strumento d'analisi ritenuto adatto per leggere i percorsi di vita dei casi scelti di dirigenti e

imprenditori, tentando di rintracciare le motivazioni rilevanti che li hanno indotti a scegliere di impegnarsi, cercando un ruolo centrale nel sistema. Inoltre, viene descritto il quadro generale di riferimento in cui sono stati scelti i casi di imprenditori e dirigenti. Il passo successivo è l'analisi delle dimensioni di riferimento inerenti il concetto di nuovo spirito del capitalismo, come descritto da Luc Boltanski. Lato eccitante, sicurezza e giustizia ossia i tre pilastri del secondo ordine di giustificazioni, vengono osservati e discussi alla luce delle tendenze emerse dai racconti di vita di imprenditori e dirigenti che operano nel contesto italiano. Il quadro che emerge sembra confermare corrispondenze tra le tendenze socio-economiche evidenziate dall'autore francese. L'impressione è che siano riscontrabili i tratti della nuova mentalità del *manager*, flessibile, autonomo, dinamico, capace di mettersi in gioco e di orientare la sua esistenza tramite legami deboli. Inoltre, si delineano anche nuove criticità cui il sistema deve far fronte, poiché esso non appare in grado di offrire un grado sufficiente di sicurezza e giustizia rispetto al passato. Proprio la criticità sembra però essere la scintilla del cambiamento dello spirito del capitalismo che ad essa deve la sua dinamicità.

Capitolo primo

1 Il capitalismo e il suo spirito

Il primo capitolo si concentra sull'origine, sui caratteri e sull'evoluzione del capitalismo e del suo spirito. Tenteremo di ripercorrere le vie tracciate dai classici della sociologia economica. In particolare, la nostra attenzione sarà data ai testi di Sombart e Weber, che tra tutti i loro meriti hanno anche quello di aver messo in luce l'influenza delle condizioni culturali e istituzionali sul capitalismo, nonché sul ruolo dell'imprenditorialità. Cominciando dalle tematiche inerenti le teorie di Sombart quali: il concetto di sistema economico, il primo capitalismo, il capitalismo maturo verrà operato un confronto con la visione weberiana. Successivamente verranno ripercorse le origini del capitalismo moderno e le tematiche dell'Etica protestante e lo spirito del capitalismo. L'obiettivo sarà illustrare le motivazioni che inducono ad affermare che lo spirito del capitalismo non è una falsa maschera; perciò verrà descritto alla luce delle teorie di Boltanski e Chiapello[2005] il rapporto tra la visione spiritualista di Weber e quella materialista di Marx. Infine dopo aver ripercorso il pensiero dei classici, si tenterà di riflettere sull'importanza che esso ha alla luce dello studio di Boltanski. In particolare, sarà importante capire come i due autori francesi abbiano interpretato il concetto di spirito del capitalismo e il metodo weberiano, focalizzando la propria analisi.

1.1 Werner Sombart: il sistema economico

L'obiettivo di Werner Sombart era la costruzione consapevole di una sociologia economica atta a far luce sui fenomeni, comuni a tutti i popoli europei, che hanno portato alla nascita del capitalismo moderno.

La sua indagine si muove alla ricerca di nessi generali utilizzando indagini storiche. Il suo presupposto è una definizione sostanziale dell'economia come, "l'attività umana volta alla ricerca dei mezzi di sussistenza" [Sombart 1967, p.110]. Tale definizione appare sostanzialmente differente da quella dell'economia neoclassica che dà particolare importanza all' "economizzare". Comunque la concezione di Sombart deve esser letta tenendo ben presente che per questo studioso le forme in cui l'economia si concretizza cambiano nel tempo e nello spazio, assumendo tratti differenti, che la caratterizzano nella sua organizzazione e orientano il comportamento di coloro che vi sono immersi.

Per Sombart ogni sistema economico è caratterizzato da tre dimensioni: la mentalità economica; l'organizzazione economica e la tecnica.

I tre aspetti variano nel tempo e nello spazio, configurando ogni differente "sistema economico". Quest'ultimo è definito come "forma particolare di economia, cioè una determinata organizzazione della vita economica nel cui ambito regna una determinata mentalità economica e si applica una determinata tecnica" [ibidem, p.119].

1.1.1 L'economia capitalistica

Alla luce del concetto di sistema economico Werner Sombart definisce *Il capitalismo moderno*, come “una organizzazione economica di scambio in cui collaborano, uniti dal mercato, due diversi gruppi di popolazione, i proprietari dei mezzi di produzione, che contemporaneamente hanno la direzione e costituiscono i soggetti economici, e i lavoratori nullatenenti (come oggetti economici), e che è dominata dal principio del profitto e dal razionalismo economico”[Sombart 1967, p.165].

Sombart si interroga anche sui motivi che con la loro diffusione, portano il capitalismo a divenire il sistema di produzione prevalente. Secondo questo autore i principi economici dominanti del capitalismo sono il guadagno e il razionalismo economico, che si sono sostituiti al fabbisogno e al tradizionalismo.

Per Sombart “*lo sviluppo economico durante l'epoca degli inizi del capitalismo significa*

la preparazione del processo di oggettivazione di tutti i rapporti originariamente personali o *personalizzanti*”[ibidem, p.327].

L'economia capitalista, osservata seguendo il ragionamento appena descritto, presenta delle caratteristiche ben definite:

Mentalità economica acquisitiva, razionalistica e individualistica;

Organizzazione economica libera, basata sulla proprietà dei mezzi di produzione;

Aziende che producono beni per il mercato utilizzando il lavoro salariato.

Lo sviluppo di questo sistema economico viene descritto diviso in due fasi: "primo capitalismo" e "capitalismo maturo".

1.1.2 Il primo capitalismo

La forza alla base di questo nuovo ordine si incarna negli imprenditori borghesi, che sono portatori e promotori della nuova mentalità economica. La loro azione è il frutto dei condizionamenti delle istituzioni, quali stato, norme giuridiche, religione, cultura, e avanzamento tecnico e scientifico.

Tutti questi fattori concorrono alla formazione del nuovo spirito economico, ossia lo spirito capitalistico.

A questo punto è necessario soffermarsi su entrambi questi ultimi concetti. Sombart ritiene fondamentale capire il borghese, poiché lo ritiene protagonista del nuovo modo di produzione. Egli studia l'insieme di atteggiamenti, attitudini psicologiche che caratterizzano questa categoria di individui, per capire le dinamiche con cui il capitalismo si è affermato. Sombart riconosce che il nuovo sistema di produzione è fondato su una categoria astratta, il capitale, ed individua un nuovo tipo di “mentalità economica” che caratterizza il sistema di produzione, almeno tanto quanto le leggi economiche.

Egli vede nel borghese uno “spirito capitalistico”, definito come “quello stato d’animo risultante dalla fusione in un tutto unico dello spirito imprenditoriale e dello spirito borghese”[ibidem, p. 176]. Sombart distingue in tale mentalità due attitudini, ugualmente necessarie per il successo del nuovo regime e la definisce come quello stato d'animo nato dalla fusione dello spirito imprenditoriale e dello spirito borghese.

Egli afferma che esiste una prima parte “calda”, lo spirito imprenditoriale, “che vuole conquistare e guadagnare”[ibidem, p. 175] riscontrabile nelle azioni avventurose dei primi capitalisti o dei capitani d’impresa. Essa pare guidata da pura sete di conquista tesa al

profitto, dall'impronta romantica nello spirito del capitalismo che fu alla base di "razzie ben organizzate che servivano a saccheggiare i territori oltremare"[ibidem, p.332]. La seconda parte viene invece definita "fredda", e si basa sulla razionalità economica e sul calcolo. Essa è insita nello spirito borghese e tende a "ordinare e conservare"[ibidem, p.175]. I valori di questa seconda parte si combinano alla morale già esistente nelle corporazioni, come il contratto e l'*economia*, descritta come parsimonia, diligenza e moderazione. Le virtù borghesi che Sombart identifica come presenti prima dell'ascesa del capitalismo sono quelle che fanno di un uomo un buon cittadino: santa masserizia e morale del commercio [vedi Sombart 1950 pp. 147-178].

Secondo Sombart la genesi del borghese sarebbe identificabile con lo sviluppo del capitalismo.

Ciò che l'autore vuol capire è "come uno stato d'animo capitalistico nacque negli individui; [...] come avvenne la nascita una prima volta e si ripeté a ogni nuova generazione, di soggetti economici con determinate direttive ideali, un determinato ambito mentale, determinati desideri e capacità" [Sombart 1950, p. 269].

"Il capitalismo non esiste se non esiste lo spirito capitalistico"[ibidem, p.495]. L'autore afferma che: "poiché le organizzazioni sono opera degli uomini, bisogna che l'uomo e il suo spirito, dal quale esse sono nate, siano esistiti in precedenza. L'effetto non può precedere la causa. Un'organizzazione capitalistica non può creare lo spirito corrispondente" [ibidem p. 496].

Lo spirito imprenditoriale, detto "spirito d'intrapresa" può esser definito come aspirazione al potere, volontà di affermazione e riconoscimento sociale. Esso è capace di spingere gli uomini a rompere i legami tradizionali, tracciando nuove vie. Sombart, come si era prefisso, trova tale spirito in tutto l'Occidente. Individua le sue origini nel cristianesimo, pur osservando un'a progressiva laicizzazione e rottura con le tradizioni. Tale conquista di autonomia comincia nella sfera politica, per poi allargarsi a quella della conoscenza e appunto a quella economica, alleggerendo il peso del controllo religioso e della tradizione. Il secondo, lo spirito borghese, mira ad un'ordinata "amministrazione del capitale" basata su razionalismo, " diligenza, moderazione, parsimonia, economia, fede nei contratti" [ibidem, p. 175].

Anche questa mentalità ha la sua origine dalla religione cristiana. Possiamo ritrovarla in tutte le città europee in cui siano presenti mercanti e artigiani; categorie sociali che si sono sviluppate nella realtà comunale. Lo spirito borghese è una forza *bottom-up* che si affermerà col capitalismo maturo.

Quest'ultima spinta e la mentalità che da essa deriva sono particolarmente radicate nei gruppi posti da sempre ai margini della società: eretici, stranieri e in modo particolare ebrei. Sembrerebbe un paradosso, ma la loro condizione di marginalità, secondo Sombart, favorirebbe la diffusione dell'imprenditorialità all'interno di questi stessi gruppi.

Essi vivono in una condizione differente dai "normali cittadini"; infatti hanno una semi-cittadinanza, poiché hanno alcuni diritti sociali e politici, ma la mobilità sociale e il riconoscimento sociale sono loro preclusi a causa di tale status.

In secondo luogo il fatto che molti di essi abbiano dovuto migrare implica una selezione, che ha premiato i più intraprendenti, determinati e audaci. Infine, la loro stessa origine, nonché il trattamento loro riservato dalla società, li portano di fatto ad essere fuori o comunque a rompere i vincoli tradizionali radicati nel luogo in cui vivono.

Alla luce di tali argomentazioni presentate da Sombart, possiamo affermare che l'origine e la forma assunta della mentalità capitalistica sono in relazione con fattori istituzionali che la influenzano e sono a loro volta influenzati da essa. Lo stato moderno favorisce e stimola lo spirito di intrapresa, tramite la spinta allo sviluppo, la politica coloniale e l'orientamento mercantilista. Tale forma politica pone in essere, o rende continuativa la differenziazione giuridica alla base dell'esclusione dai diritti di cittadinanza di alcuni gruppi, che, come reazione, risultano più spronati all'impegno nell'attività economica.

1.1.3 Lo spirito del capitalismo

Lo spirito del capitalismo secondo Sombart è un agente materiale al pari del rapporto di produzione in Marx. Sombart scrive: “molti [...] reputano infatti naturalissimo che lo spirito capitalistico nasca dal capitalismo stesso, perché in questo spirito non credono di riconoscere nulla di sostanziale, ma quasi soltanto una funzione dell'ordinamento economico. Di fronte a tale opinione io vorrei rilevare che essa viene ad accettare come <<naturalissima>>, e come <<sottintesa>> una cosa che non lo è affatto; e proclama un dogma quando si tratta di addurre prove” [ibidem, pp.269-270].

Esso è antecedente al capitalismo ed è la causa del sistema stesso. Questo spirito non deve essere inteso come mera ideologia, bensì come un insieme di elementi di valore, volti ad indirizzare e giustificare l'azione. Ne *Il Borghese vengono* osservate anche i singoli agenti che identificabili come determinanti dell'emergere dello spirito capitalistico, le basi biologiche, le forze morali e le condizioni sociali. Il borghese e più in particolare la natura

e il temperamento borghese, vengono indicati come fattori biologici basilari perché un popolo possa portare “nel sangue” il seme dello spirito del capitalismo.

Sombart analizza anche filosofia e religione, che definisce le forze etiche superiori capaci di influire “sulla psiche della vita economica e le forme con cui hanno collaborato alla formazione dello spirito capitalistico”[ibidem, p.315]. In particolare sembra trovare nella filosofia utilitaristica e razionalista i fondamenti utili allo spirito del capitalismo, ma identifica anche il ruolo importantissimo della religione. Secondo l'autore le forze morali hanno comportato “quanto segue:

1. La formazione di una mentalità fondamentale favorevole al capitalismo: la formazione di una concezione della vita razionale e metodica nella quale avrebbero avuto eguale parte la filosofia della tarda antichità e le tre religioni;
2. il culto delle virtù borghesi, che sono state care a tutti e tre i sistemi religiosi come ai saggi dell'antichità;
3. un freno all'avidità di guadagno e un vincolo alla coscienza economica” [ibidem, p. 398].

Si evince che per Sombart i soggetti del divenire storico non sono solo coincidenti con i rapporti materiali di produzione, come affermava Marx. Tali soggetti, frutti dell'opera delle componenti dello spirito del capitalismo, si incarnano negli imprenditori, cioè in quegli uomini che agiscono nei confronti dell'economia.

Cavalli afferma: “Non è vero, come alcuni critici sembrano voler sostenere, che egli sia scivolato da una <<dialettica della materia>> in una <<dialettica dello spirito>> poiché è proprio l'elemento dialettico ad essere del tutto assente nel suo pensiero”, in Sombart, “la storia conosce soltanto una successione discreta di <<spiriti economici>>, di modi di orientamento degli individui verso l'attività economica”[Cavalli, in Sombart 1967, p. 26].

Sombart i modi di produzione sono risultanti dai rapporti sociali, che sarebbero il vero e proprio “seme del capitalismo”. Determinate epoche storiche sarebbero il risultato dell'iniziativa economica di soggetti determinati ad agire nella sfera economica con modalità differenti rispetto a quelle che erano consuete fino a quel momento. Tali pratiche dopo essersi svincolate dal tradizionalismo ed aver costituito l'opposizione del regime di produzione precedente, divengono gradualmente esse stesse quelle prevalenti e capaci di influenzare l'agire in tutto il mondo economico, caratterizzandolo tramite il proprio nuovo spirito. L'affermazione del capitalismo avrebbe quindi un mutamento della realtà sociale, lo “sconvolgimento” necessario alla proliferazione del capitalismo che secondo Sombart sarebbe articolato in tre dimensioni:

- spaziale, che ebbe come veicolo l'urbanizzazione le tendenze individualistiche e razionalizzanti;
- tecnica, tramite la socializzazione ai valori dello spirito capitalistico e l'addestramento degli indivisui ai nuovi ruoli necessari al sistema;
- economica, corrispondente a un "adattamento delle masse operaie al bisogno di impiego del capitale"[Sombart 1967, p. 708].

L'affermazione del capitalismo innesca un "giuoco di perfezionamento del sistema razionale"[Sombart 1950, p. 500], che può essere letto come l'affrancamento dell'imprenditore.

1.1.4 Il capitalismo maturo

In parallelo allo sviluppo del modo di produzione capitalista, si dipana anche il processo di razionalizzazione, che investe anche la sfera economica. Quest'ultima ne risulta influenzata e il risultato di tale relazione ha effetti diretti sullo spirito capitalistico. Difatti esso si "democratizza", estendendosi a gruppi sociali che prima non lo possedevano; inoltre, cresce anche la sua intensità.

Lo spirito del capitalismo maturo si svincola anche dalla componente religiosa, che era stata il suo innesco. Tale processo di secolarizzazione vede il superamento delle motivazioni religiose alla base del comportamento imprenditoriale e la loro sostituzione con precetti laici.

Un ulteriore risultato è il venir meno della componente irrazionale, "calda" dello spirito del capitalismo. Specializzazione e de-concretizzazione dell'attività imprenditoriale si affermano, potenziando le componenti cognitive e scientifiche del sistema, ma finendo per spegnere le energie vitali che l'avevano reso forte.

Siamo davanti alla razionalizzazione dell'organizzazione del sistema economico capitalista. Gli effetti di questo processo sono riscontrabili in varie componenti del sistema: orientamento liberista dello stato dell'economia; razionalizzazione del lavoro e spostamento delle braccia dalle campagne alle città; razionalizzazione dell'azienda e del consumo.

Gli ultimi due punti meritano di essere sviluppati. L'azienda viene infatti spersonalizzata, burocratizzata e concentrata in agglomerati industriali enormi. Il consumo risulta invece standardizzato, uniformato. Si assiste allo sviluppo delle mode intese come modello di

consumo.

L'estremizzazione di tutte le suddette tendenze ha portato, nel primo dopoguerra, all'affermarsi di sistemi economici pianificati. Essi furono scelti per limitare gli effetti della disoccupazione e migliorare le condizioni di vita dei meno fortunati.

Il capitalismo venne limitato dall'interno tramite cartelli e associazioni e dall'esterno per mezzo del diritto, che andò a regolamentare i rapporti sociali e di lavoro.

In questa sede il più centrale dei risultati di queste tendenze razionalizzanti e burocratizzanti si trova nel diminuito spazio alla componente "calda" dello spirito imprenditoriale.

L'imprenditore perde centralità, poiché la proprietà dell'impresa non è più un requisito sufficiente per esserne alla guida. Il *manager* entra prepotentemente sulla scena economica, rendendo più "freddo" il mondo capitalista.

Sombart, probabilmente a causa dell'influenza delle teorie di Weber, individua nel capitalismo maturo la tendenza al trasferimento alle aziende di alcune prerogative, che erano degli individui. L'autore vede queste come le estreme conseguenze dell'innovazione che aveva dato il via all'affermazione del capitalismo moderno. "Lo spirito capitalistico, che si risvegliò alla vita in un tempo precedente al nostro, si trova di fronte al sistema economico capitalistico di oggi come entità estranea; esattamente come lo spirito capitalistico di una persona è qualcosa di indipendente dal <<capitalismo>> che sussiste accanto ad essa"[ibidem, p. 496]. Cavalli scrive che "lo <<spirito>> diventa schiavo della sua costruzione il capitalismo nella fase della maturità riproduce le strutture sociali, i motivi e i valori che servono al suo funzionamento, la sfera economica sovrasta ogni altra sfera dell'attività umana, gli uomini diventano schiavi del loro interesse. Si riconosce l'influenza di Marx e soprattutto di Weber: lo spirito di innovazione che aveva dato origine al capitalismo diventa routine, quelle che erano le caratteristiche degli individui si trasferiscono alle aziende, i motivi si trasformano in imperativi impersonali che vengono interiorizzati dagli individui"[Cavalli, in Sombart 1967, p. 45]. Secondo Sombart le conseguenze di questo sviluppo reificante dell'economia capitalistica, innescano una inevitabile la tendenza all'oggettivazione delle relazioni. Sembra profilarsi la necessità di un ritorno a un sistema economico pre-capitalistico fondato sullo spirito. L'individuo, inteso come anima ed elemento psichico, dovrebbe essere al centro del sistema, al fine di arrestare la deriva verso la burocratizzazione e alla spersonalizzazione.

Nel capitalismo maturo però, lo spirito del capitalismo, ossia l'elemento da cui si era originata la spinta che ha portato all'affermazione del nuovo sistema economico, perde la

sua necessità e la centralità, come era stato per la religione da cui esso stesso aveva tratto i suoi precetti. Sembra quindi che il regime di produzione divenuto dominante, si regga anche senza la necessità dello spirito che era servito per coinvolgere gli attori del sistema. Il soggetto economico che era stato “audace, fresco provocante, disinvolto, ma anche avventuroso, pieno di illusioni e pregiudizi, completamente irrazionale” [Sombart 1967, p. 335] muta in uno che orienta la sua azione sulla burocratizzazione e la spersonalizzazione dell'azienda.

La carica innovatrice dello spirito del capitalismo viene sostituita dalla routine. I rapporti umani divengono spersonalizzati ed oggettivizzati.

La dirigenza delle aziende sempre più spesso è scissa dalla proprietà.

Il lavoratore preda della spersonalizzazione diviene solo un componente della classe operaia e cade preda dell'alienazione.

Sombart aveva descritto uno spirito innovatore e intraprendente capace di creare un nuovo ordine di produzione, ma nel capitalismo maturo esso sembra esaurirsi.

Questa situazione fondata su rapporti spersonalizzati, burocrazia e razionalizzazione sembra portare Sombart a condannare l'oggettivazione dei rapporti umani e a promuovere il ritorno a atteggiamenti economici di tipo pre-capitalista.

Sombart aveva descritto uno spirito innovatore e intraprendente capace di creare un nuovo ordine di produzione, ma nel capitalismo maturo esso sembra esaurirsi.

1.1.5 Le teorie sullo spirito del capitalismo: da Sombart a Weber

Dopo aver ripercorso il pensiero di Sombart, è necessario fare un passo indietro e riflette su quelle che secondo l'autore sono le origini dello spirito del capitalismo.

Per Sombart lo spirito del capitalismo non sarebbe sorto per la prima volta nel “mondo protestante”. Le sue teorie si basano sulla scissione tomistica e promuovono un'analisi incentrata sugli aspetti più mondani del pensiero di Tommaso. Il tomismo finirebbe per essere un “manuale per imprenditori”. Sombart darebbe anche una interpretazione erronea della razionalizzazione di cui parla Tommaso, descrivendola come tratto caratterizzante del sistema capitalista. Secondo Scheler tali teorie finirebbero per dare una visione distorta, poiché l'ascesi intramondana di cui parla Sombart “non ha nulla a che vedere con quella cattolica, perché non è rivolta verso l'alto, né implica una trasformazione interna delle pulsioni” [Racinaro, in Scheler 1988, p.13]. Per Sombart, la svolta religiosa della vita non

sarebbe “la fonte autoctona, o una delle fonti dello spirito borghese”[Scheler 1988, p.66]. Scheler scrive che tra le teorie di Sombart e quelle di Weber vi sarebbero un'opposizione formale e una *materiale*: “Consiste in questo l'opposizione *formale* tra i due ricercatori: nel primo caso il mutamento della concezione religiosa di Dio, di sé e del mondo è la variabile indipendente; nel secondo caso è la variabile dipendente del processo complessivo. Accanto a questo elemento, però, vi è l'opposizione *materiale*, per cui Max Weber afferma di scorgere nel nuovo sistema di vita e nel nuovo sistema dottrinale protestante, e, in primo luogo nella sua forma calvinistica, uno dei luoghi originari dell'impulso illimitato al lavoro”[ibidem].

Weber inoltre “considera l'impulso illimitato all'*acquisizione* come la semplice manifestazione della *conseguenza* dell'impulso al *lavoro* divenuto primariamente illimitato nonché della sua santificazione etico-religiosa in quanto 'dovere' asceticamente valorizzato; Sombart considera l'impulso all'*acquisizione* più originario del nuovo impulso al lavoro e trova già data, nel sistema dottrinale tomistico, la prima giustificazione relativa di un impulso puramente mondano all'acquisizione, indipendente dalla tendenza verso i beni salvifici”[ibidem].

L'analisi di Sombart sarebbe fondata su questioni secondarie e rischierebbe di tramutare l'etica di Tommaso in “un manuale dell'educazione per imprenditori capitalistici”[ibidem].

Tommaso promuove la razionalizzazione della vita tramite virtù ed educazione. Il fine sarebbe l'armonizzazione dell'anima e delle sue forze, per accogliere le verità della rivelazione e della vita soprannaturale della grazia, “per far scorrere anche nella vita mondana di tutti i giorni, la corrente delle forze della grazia e della redenzione che fluisce nelle mediazioni ecclesiastiche della grazia [...]. Il Protestantesimo, successivamente, rinuncia a tale lievitazione - e, con ciò, anche alla casistica morale -, in linea di principio e, con ciò, diventa antirazionalistico. E proprio per questo esso emancipa e secolarizza la 'modernità' e l'abbandona alle sue proprie leggi, estranee a Dio.[...] Il sistema di virtù razionalistico e moderno deriva dappertutto dall'idea del *risparmio di forza* nell'uso del tempo e delle forze vitali al fine di realizzare buoni affari, e *non* dall'idea del sacrificio libero, gioioso e cavalleresco, di un elemento interiore in vista di uno superiore – indipendentemente da qualsivoglia scopo esterno”[ibidem, p.72].

Il tomismo respinge l'ozio, padre dei vizi, non perché “il tempo è denaro” e l'ozio costituisce una perdita di tempo e quindi di denaro.

Invece, Weber nel *Beruf*, nell'impegno per la professione, vede la conferma di uno stato di grazia già dato, una predestinazione, non il fine della beatificazione etico religiosa come,

per Sombart, avrebbe fatto Tommaso.

Lo spirito del capitalismo non è un prodotto del tomismo e nemmeno del protestantesimo, scrive: “Non è stato il Protestantismo – e neanche il Calvinismo – a produrre lo spirito borghese, bensì lo spirito borghese, nel Calvinismo, ha spezzato, anche all'interno della sfera religiosa e ecclesiastica, tutti i limiti che la chiesa cattolica e anche Tommaso d'Aquino gli avevano posto” [ibidem, p.87].

Dal protestantesimo scaturisce una spinta al desiderio di ricchezza, all'acquisizione illimitata che prevarrebbe su tutti i desideri terreni. La finalità di ogni atto non è il possesso, ma l'acquisizione stessa, il fulcro è l'idea di meritare. Acquisire e meritare significa essere eletti, poiché salvezza risiede proprio nell'acquisire meritando.

Invece il cattolico non chiede conferma di uno stato di predestinazione, il suo impegno nella chiesa e per la chiesa, non è finalizzato alla ricerca della conferma di una predestinazione, le sue azioni ricercano la salvezza.

I protestanti partono dalla convinzione che non sia possibile mutare il volere di Dio con le loro azioni. Ciò secondo Scheler porterebbe il protestante ad avere un grande “*risentimento* contro l'ideale cattolico della 'santità' [...]”. Così, al risentimento per il 'seigneur' e per i 'signori' (l'*homme ouvert* della *vita pratica*), quale emergeva, in maniera così chiara, in Alberti, si affianca, sia in Calvino, sia, in misura più accentuata, in Lutero, il *risentimento per il 'santo'* della concezione cattolica (l'*homme ouvert* dell'*elemento religioso*). *Ambedue* le forme di risentimento sono radici emozionali della disposizione mondana dell'uomo agli albori del capitalismo. Ma il *secondo* movimento fondamentale di tipo calvinistico e la fonte della volontà inesaurita di lavorare e di meritar denaro è il dubbio, infausto e eternamente tormentante, da parte dell'individuo, se sia stato eletto in cielo o rigettato all'inferno” [ibidem, p. 89-90]. Esso è “un odio che si va accrescendo contro il mondo e contro la cultura, di una sfiducia per principio dell'uomo nei confronti dell'altro uomo (se ne veda la documentazione in Max Weber), che disgrega ogni *comunità* a favore di <<anime solitarie e del loro Dio>> e, alla fine, rispinge *tutti* i vincoli umani a vincoli definiti da un contratto giuridico esterno e da interesse utilitaristico, costituiscono le radici, poste nel Calvinismo, dello spirito capitalistico” [ibidem, p. 90].

Tale spirito tipico dei primi stadi del capitalismo appare correlato ad un regime di produzione che secondo Scheler è: “*un sistema di vita e cultura* complessivo [...] sorto da un determinato *tipo biopsichico di uomo*, [...] il borghese” [ibidem, p. 93].

1.2 Max Weber: le origini del capitalismo moderno.

Il più celebre studioso delle dinamiche dello spirito del capitalismo è senza dubbio Max Weber; per meglio comprendere la sua visione della mentalità alla base del modo di produzione capitalista, verrà dapprima analizzata la descrizione delle origini del capitalismo moderno che egli ha dato, partendo dalla definizione di capitalismo di Werner Sombart: “una organizzazione economica di scambio in cui collaborano, uniti dal mercato, due diversi gruppi di popolazione, i proprietari dei mezzi di produzione, che contemporaneamente hanno la direzione e costituiscono i soggetti economici, e i lavoratori nullatenenti (come oggetti economici), e che è dominata dal principio del profitto e dal razionalismo economico”[Sombart 1967, p.165]. Altrettanto calzante è la definizione che segue: “Il capitalismo moderno viene definito come una forma di organizzazione che consente il soddisfacimento dei bisogni attraverso imprese private che producono beni per il mercato sulla base di un calcolo di redditività del capitale da investire (cioè delle aspettative di profitto), e che impiegano forza lavoro salariata formalmente libera” [Triglia 2002, p.196].

Proprio da quest'ultima prenderà il via la ricostruzione dello studio weberiano sulle origini del capitalismo moderno.

Il soddisfacimento dei bisogni tramite il mercato permette di distinguere il capitalismo moderno dall'economia domestica e dalle forme di capitalismo preesistenti, spesso volte solo all'autoconsumo.

Il calcolo del capitale, inteso come insieme di accorgimenti contabili, organizzativi e tenuta razionale dei conti, è anch'esso alla base della separazione tra il patrimonio familiare e quello dell'impresa. Inoltre la razionalizzazione del calcolo del capitale poggia su un terzo pilastro, l'organizzazione razionale del lavoro salariato formalmente libero. Quest'ultima condizione non era data nell'economia domestica e neanche nelle forme di capitalismo precedenti.

La definizione appena discussa ha insite tutte le caratteristiche che emergono dall'analisi weberiana, presenti nell'ultimo capitolo della Storia economica, che andremo ad analizzare.

Come anticipato, punti chiave sono: soddisfacimento dei bisogni mediante il mercato; esistenza di imprese private che vi operano producendo i beni; razionalizzazione del calcolo del capitale; organizzazione razionale del lavoro salariato formalmente libero.

Facendo un passo indietro, vediamo che “Weber ha un concetto estensivo di capitalismo,

che include sia le forme tradizionali che quelle moderne, e un concetto più limitato, che si riferisce a quelle economiche, commerciali-creditizie e industriali. Ma tra queste è il capitalismo industriale il vero tratto distintivo del capitalismo moderno [Schluchter 1980; trad. it. 1987, cap. II, cit. in Trigilia 2002, p. 155]. Le forme di capitalismo differenti da quello moderno che Weber rintraccia sono il capitalismo predatorio e d'avventura (guerre, pirateria); il capitalismo coloniale e di appalto fiscale e usura (appalti statali, riscossione di imposte, acquisto di uffici pubblici, monopoli di commercio coloniale, usura).

Deve essere, anche, chiaro il fatto che il capitalismo moderno si differenzia dalle altre forme poiché si concentra nella sfera della produzione per il mercato con la forza lavoro salariata. Infatti, i modelli tradizionali si concentravano prevalentemente su “opportunità politiche” e in parte minore su opportunità economiche.

I tratti distintivi del capitalismo moderno, che andremo ad analizzare vengono identificati pienamente con il capitalismo industriale. Esso si distingue, poiché situa le proprie attività non solo nella sfera della circolazione dei beni, ma soprattutto in quella della produzione.

La ricerca e il calcolo del profitto, cui abbiamo fatto un breve cenno, non sono connotazioni tipiche, soltanto, del capitalismo moderno, ma in quest'ultimo divengono però più sistematici e razionali.

1.2.1 l'affermazione del capitalismo moderno

Weber descrivendo le origini del capitalismo moderno, analizza una serie di fattori potenzialmente alla base dello sviluppo di questa forma economica. Essi possono essere divisi in due categorie: i presupposti cruciali e quelli non cruciali. Questi ultimi sono rintracciati dall'autore nelle teorie di altri studiosi anche suoi contemporanei. Si tratta di:

produzione standardizzata per scopi bellici; produzione di beni di lusso per la corte; divisione e specializzazione del lavoro; sete di profitto; sviluppo demografico; afflusso di metalli preziosi; posizione geografica favorevole.

Weber dimostra che questi fattori, al centro di importanti teorie di autori a lui precedenti e contemporanei, hanno importanza nella storia dell'Occidente, ma non hanno un ruolo cruciale nell'origine del capitalismo moderno. Infatti, alcuni di essi sono largamente presenti sia in società in cui lo sviluppo della forma economica presa in esame non ha avuto luogo, sia in epoche precedenti.

Weber ci presenta quindi il capitalismo moderno come fondato sui ben precisi presupposti

cruciali per lo sviluppo del capitalismo moderno che si è delineato in Europa:

- Appropriazione dei mezzi di produzione da parte dell'imprenditore. La proprietà privata dei mezzi di produzione, la loro piena commerciabilità senza vincoli, sono importantissimi, in quanto rendono possibili il calcolo del capitale e gli investimenti in base alle opportunità di mercato.
- Libertà di mercato. L'assenza di vincoli di natura politica, culturale sul consumo di beni. Ciò permette di creare un mercato sufficientemente ampio per i beni, ma anche per i fattori di produzione (terra, capitale e lavoro). “Il calcolo del capitale è infatti possibile se non è ostacolata la riallocazione dei fattori produttivi sulla base delle opportunità di mercato”[Trigilia 2002 p.157].
- Forza lavoro libera. Rispetto alla schiavitù “consente di anticipare con esattezza i costi del lavoro necessario a determinati investimenti e riduce i costi fissi”[ibidem].
- Tecnica razionale. La disponibilità di tecnologie meccaniche consente un calcolo più preciso dei costi di produzione, oltre a un abbassamento dei costi. La conseguenza è la produzione di massa, tratto distintivo del capitalismo moderno.
- Commercializzazione dell'economia. La “disponibilità di strumenti giuridici come le azioni e i titoli di credito, che da un lato facilitano la separazione tra patrimonio familiare e patrimonio dell'impresa – e quindi di nuovo il calcolo più razionale dell'impresa -, e dall'altro favoriscono la trasferibilità del capitale e rendono anche possibile un collegamento più razionale tra risparmio e investimento, da ultimo con la creazione della borsa”[ibidem].
- Diritto razionale. Ossia un ordinamento, fatto di leggi calcolabili, atto a ridurre i rischi e aumentare la prevedibilità delle relazioni tra privati e tra questi e la pubblica amministrazione.

Non dobbiamo però scordare che queste componenti, per l'autore, sono idealtipi, e come tali mai pienamente riscontrabili e affermati nella società oggetto d'analisi. Sono strumenti di misura del grado di vicinanza del capitalismo moderno al modello idealtipico dell'economia di mercato capitalistica. La convinzione che tali presupposti non siano mai pienamente affermati costituisce la base della critica alla teoria economica neoclassica – che invece li presupponeva dati e pienamente operanti nei suoi modelli. Le precondizioni necessarie allo sviluppo del capitalismo moderno erano potenzialmente precluse da tradizionalismo e gruppi di potere.

Dopo aver definito quali sono i presupposti del capitalismo moderno secondo Weber, il problema è capire come e perché questi presupposti si possono essere sviluppati in dati

luoghi e non in altri e abbiano avuto differenti gradi di intensità anche laddove sono sorti.

1.2.2 Le condizioni alla base dell'origine del capitalismo moderno

Come anticipato, il problema che Weber intende affrontare è capire come mai i caratteri del capitalismo moderno si siano affermati solo in Occidente. Per rispondere, l'autore analizza i già citati presupposti cruciali e contesta gli altri, che definisce complementari e non necessariamente occidentali.

Le condizioni necessarie che vengono individuate come specificamente occidentali sono di due tipi: culturali e istituzionali.

Sia le condizioni culturali, sia quelle istituzionali sono influenzate da fattori di tipo religioso. Le prime subiscono un'influenza diretta, mentre le seconde vengono condizionate indirettamente. I fattori istituzionali, pur avendo avuto un condizionamento indiretto della religione, utile per il loro emergere, hanno acquisito rilievo e autonomia non riducibili ad essa.

1.2.2.1 Le condizioni culturali: l'etica economica

Questo primo tipo di condizioni si ritrova nella relazione tra etica economica e religione su cui Weber aveva incentrato l'etica protestante, individuando l'influenza dell'etica economica di origine religiosa sulla formazione dell'imprenditorialità. Weber mostra “il ruolo causale dell'etica economica per lo sviluppo capitalistico occidentale, mostrando come le religioni non cristiane prevalenti altrove avessero alimentato un orientamento economico sfavorevole al capitalismo moderno”[Trigilia 2002, p.159].

I punti chiave dell'importanza della relazione tra etica economica e religione sono: superamento del tradizionalismo, della magia e del dualismo etico.

Il tradizionalismo frena l'innovazione e appare particolarmente radicato nelle società pervase da religioni in cui la magia e le forme rituali hanno un ruolo centrale.

Le grandi religioni universali comparse in India e Cina, o in Palestina e in Grecia posero le basi del mutamento di questa situazione verso la separazione tra mondo naturale e soprannaturale. In questa prima fase il destino non è solo in balia di spiriti soprannaturali, ma è condizionato dalla capacità di conformarsi ai precetti morali delle divinità. Nelle

religioni universali l'aldilà e la salvezza diventano le motivazioni capaci di influire attivamente sulla scelta di una certa condotta di vita. “Per spazzare via i vincoli della magia e imporre una razionalizzazione della condotta di vita vi è stato, in tutte le epoche, un unico mezzo: grandi profezie razionali”[Weber 1993, p.314]. I profeti carismatici con le loro dottrine indicano la via alle masse, annunciando la parola di Dio e proclamando i suoi comandi.

Weber assume le religioni universali come basi etiche – senza per questo escludere altri fattori necessari – del mutamento che ha portato all'origine del capitalismo moderno.

L'autore evidenzia due conseguenze dell'affermazione dei precetti di queste grandi religioni: il nesso tra sviluppo delle religioni universali e demagizzazione e quello tra sviluppo delle religioni universali e superamento del dualismo etico.

La demagizzazione porta a un graduale ridimensionamento del ruolo della magia e delle forme rituali e tale processo pone le basi della “spiegazione razionale del mondo naturale da cui potranno svilupparsi la scienza e la tecnica. Inoltre le religioni universali hanno un maggior grado di universalismo e tale pretesa di universalità, unita al monopolio del rapporto con le divinità, le rende potenzialmente capaci di unire gruppi prima frammentati in culti differenti.

“Dal punto di vista economico ciò ha importanti implicazioni perché incide sulle possibilità di superamento del dualismo etico”[Triglia 2002, p.160]. Infatti, nelle forme economiche tradizionali esiste una morale interna, basata sulla reciprocità tra membri di uno stesso gruppo sociale o religioso che esclude il profitto, contrapposta ad una esterna verso coloro che non appartengono al gruppo, che non è sottoposta a vincoli etici e non limita la ricerca del profitto.

Il superamento del tradizionalismo e del dualismo etico sono due delle condizioni necessarie per lo sviluppo del capitalismo moderno secondo Weber.

L'autore nota che non tutte le religioni hanno uno stesso grado di demagizzazione e di riduzione del dualismo etico e individua due tipi essenziali di profezia: quello esemplare (buddismo e Induismo) e quello etico (ebraismo e cristianesimo).

I profeti delle profezie esemplari sono mediatori di Dio, danno l'esempio della via da seguire, ma non pretendono obbedienza, lasciano scelta. Non tutti seguono la via della meditazione e si nota un ampio divario tra etica dei virtuosi – ossia di coloro che seguono l'esempio – ed etica delle masse, che restano in balia di magia e tradizionalismo.

La profezia etica ha nei profeti figure mandate da Dio a predicare obbedienza ai comandamenti uguali per tutti, sia per le masse che per i virtuosi. L'aldilà si ottiene solo

seguendo la via della legge divina.

Questa divisione indica una profonda differenza tra le civiltà di India e Cina da una parte e quelle Giudaico-Cristiane dall'altra. Le prime due hanno dato un minor apporto alla demagizzazione e al superamento del dualismo etico rispetto alle seconde.

Passando all'analisi del secondo gruppo, vediamo, in Israele, l'affermazione della prima profezia etica in nome di un Dio trascendente. Tale religione presuppone il superamento della magia e la razionalizzazione della condotta di vita in vista della salvezza, ma rimane ancora pervasa da un alto grado di dualismo etico, tanto che si parla di Dio di Israele. Questo è uno dei motivi su cui si basa la critica di Weber alle teorie di Sombart sul ruolo degli ebrei nell'origine del capitalismo moderno.

Sarà Gesù a porre le basi dell'universalità del cristianesimo, battendosi a favore della fratellanza universale contro il clero ebraico, che era portatore di interessi politici ed economici. Il Cristo "unificherà" il mondo occidentale sotto un'unica fede universale, ma nonostante ciò, nella religione cattolica Francescano ancora riscontrabili segni di magia (nei rituali e nei sacramenti) e di dualismo etico. I sacramenti, in particolare sono di ostacolo a una condotta della vita razionale e responsabile, poiché con la confessione e la comunione il fedele che ha peccato può tornare in grazia di Dio. Inoltre, permane la differenza tra etica dei virtuosi e etica delle masse, che comporta il persistere di una forma attenuata di dualismo etico. La vita ascetica dei monaci, profondamente diversa da quella delle masse di fedeli, non costituisce una rottura, come nel caso delle profezie esemplari, ma rimane comunque esempio di un ampio divario di grado di vicinanza ai precetti religiosi e di razionalizzazione della condotta di vita.

La maggior razionalizzazione tipica della vita monacale si estrinseca nell'ascesi extramondana, ossia nel distacco dal mondo.

Ma come si è potuti passare dalla razionalizzazione tipica della vita contemplativa a quella propria della vita attiva?

La risposta di Weber è che solo l'etica protestante e, in modo particolare, il protestantesimo ascetico sono alla base del superamento dei limiti che il cristianesimo trovava nella persistenza di forme "magico-rituali" (sacramenti) e nella divisione tra etica delle masse e etica dei virtuosi (ascesi extramondana dei monaci).

L'ascesi extramondana viene sostituita da quella laica intramondana. I limiti costituiti dalla magia, il dualismo etico e la distinzione tra etica dei virtuosi e etica delle masse vengono definitivamente superati con la Riforma.

Nella Storia Economica Weber non ritorna sulla questione della predestinazione come

tramite specifico per la formazione dello spirito del capitalismo. Tratta invece l'idea di vocazione-professione e il ruolo delle sette come base per lo sviluppo dello spirito del capitalismo – l'insieme di ragioni, aspettative capaci di indurre gli attori sociali a scegliere di adottare una condotta funzionale e affine al capitalismo, che privo di queste giustificazioni di senso, risulterebbe, amorale, assurdo.

Studiando queste tematiche, è importante tener bene in mente due questioni per niente scontate, ma anzi basilari per il metodo weberiano stesso: che l'etica protestante è un fattore necessario, ma non sufficiente per lo sviluppo del capitalismo moderno, e le implicazioni che “la Riforma ebbe nella storia della civiltà in buona parte (e forse persino prevalentemente, per i nostri speciali punti di vista) fossero conseguenze imprevedute e perfino non volute del lavoro dei riformatori, le quali spesso erano molto lontane da o addirittura in contrasto con tutto ciò che essi si prefiggevano” [Weber 2007, p.112].

1.2.2.2 Le condizioni istituzionali

L'etica della Riforma è un elemento importante alla base della formazione dell'imprenditorialità capitalistica, ma non è sufficiente per spiegarla, se non viene fatto riferimento anche all'importanza della componente istituzionale di questo processo. Essa trova le sue basi nella formazione della borghesia urbana nella città occidentale, nello stato razionale e nel diritto razionale.

La città occidentale

La città occidentale che ci viene descritta da Weber ha caratteristiche peculiari di comunità politica unitaria simili alla polis greca, o, ancora meglio, al comune medioevale. I cittadini, come tali hanno tribunali propri e autorità politiche, di cui scelgono i titolari.

Fuori dall'Occidente non sono disponibili esperienze di questo tipo, se non brevi e ridotte. Le città non occidentali erano sempre legate ad un signore o ad un principe.

La base di questa differenza sono, sia la *coniuratio* “fratellanza armata per l'usurpazione del potere politico” - talvolta sommata ad una serie di concessioni graduali da parte di principi e signori - sia la fragilità del modello feudale occidentale.

L'esperienza della città occidentale si basa però su due distinti processi: uno di natura politico-militare, l'altro di natura religiosa.

Nella città occidentale è presente una forte connotazione militare. Tutti coloro che sono in

grado di portare armi e di addestrarsi partecipano all'autodifesa della comunità.

Nelle altre realtà è il principe o il signore ad avere un esercito, o ad armare la popolazione. In questi luoghi differenti dalla città occidentale l'esercito del principe spesso è più antico della città stessa.

Questa fragilità spesso tipica del feudalesimo europeo, e più in generale delle unità politiche europee più grandi, ha favorito in Occidente la formazione di città autonome, la cui ricchezza favorisce potere militare, democrazia e diritto di cittadinanza. Per contro, in Cina e nei luoghi in cui l'agricoltura aveva bisogno di grandi infrastrutture per la regolazione delle acque, erano sorte grandi strutture burocratiche fortemente accentrate.

Come anticipato, il cristianesimo ha portato al graduale superamento del dualismo etico e quindi di alcune delle più ardue barriere costituite dalle relazioni tradizionali. Ciò ha avuto conseguenze dirette, come l'allargamento del mercato, e indirette, come l'emergere del diritto razionale e della tecnica razionale.

La rottura del dualismo etico e la fine dei vincoli tradizionali hanno reso liberi i cittadini; non a caso Weber era solito usare, “in proposito, il motto tedesco <<l'aria della città rende liberi>>” [Trigilia 2002, p.165].

La nascita della città e del diritto di cittadinanza necessitavano della fine dei vincoli sociali tradizionali; l'affermazione della fede cristiana cristiana può essere vista come il passaggio da una società tradizionale fondata su stirpi e gruppi sociali con credenze differenti a un gruppo confessionale di singoli credenti.

L'influsso “dell'aria della città” favorì l'origine del capitalismo moderno, ad esempio facilitando un allargamento del mercato. L'autonomia delle città e la volontà di incrementare gli scambi sono alla base della razionalizzazione delle tecniche contabili.

Infatti le città medioevali sperimentarono nuovi strumenti, come la commenda, al fine di ridurre i rischi del commercio tra luoghi molto distanti tra loro. Il risultato di queste nuove tecniche è una facilitazione del calcolo capitalistico e la separazione tra patrimonio familiare e patrimonio domestico.

Lo sviluppo della borghesia cittadina, favorito dall'allargamento dei mercati, entrò in contrasto con un'economia fino ad allora basata sull'agricoltura e sul primato della nobiltà fondiaria. Tale scontro culminò nella “liberazione” dei contadini e della terra dai vincoli fondiari, per asservirli ai giochi del mercato (capitalismo agrario, lavoro a domicilio, prestigio connesso al possesso di terre). La città contribuisce anche indirettamente alla liberazione della terra. Infatti, le opportunità di mercato spingono i signori fondiari a usare la terra come rendita.

La fragilità del feudalesimo occidentale è un punto chiave da analizzare, per capire come questo risultato si sia potuto raggiungere solo in alcuni Paesi. Dopo la caduta dell'impero Romano le strutture statuali sono molto deboli e vengono concessi feudi in cambio di fedeltà e prestazioni militari (feudalesimo contrattuale). Al contrario, in Oriente si hanno solo esempi di feudalesimo di servizio, o burocrazia patrimoniale, favorevoli unicamente al capitalismo politico. Quindi con l'avvento e l'affermazione della città occidentale si sono consolidati l'allargamento dei mercati e la liberazione e la commercializzazione di forza lavoro e terre.

Un ulteriore fattore basilare per lo sviluppo del capitalismo è stata l'appropriazione dei mezzi di produzione. Con l'indebolimento progressivo delle corporazioni, ossia dei gruppi di regolazione economica centrali, nella città medioevale, si è aperta la strada verso l'appropriazione dei mezzi di produzione. La differenziazione, interna alle corporazioni, e tra le diverse corporazioni, ha visto in molti casi l'artigiano diventare mercante e imprenditore, spesso tramite il lavoro a domicilio affidato ai contadini.

In questo contesto imprese a bassa intensità di capitale sfruttano il lavoro a domicilio, soprattutto nel caso della tessitura, fornendo le materie prime e talvolta i mezzi di produzione. Questo modo di operare ha dovuto affrontare l'opposizione del tradizionalismo, che era nettamente contrario al coinvolgimento dei contadini nel lavoro a domicilio.

La tecnica razionale

La base della scienza razionale viene definita da Weber il processo di demagizzazione tipico del contesto ebraico-cristiano.

Le istituzioni cardine della scienza razionale sono le università favorite, prima dalle città, poi dagli stati nazionali. La tecnica razionale si sviluppa a partire dall'impiego dei frutti della scienza razionale nella produzione di massa. Il risultato è “l'emergenza della fabbrica con capitale fisso e organizzazione razionale del lavoro libero”, che ha avuto bisogno non solo del contesto della città occidentale e degli altri presupposti precedentemente descritti, ma anche della tecnica razionale.

Weber descrive molte applicazioni della tecnica razionale (accoppiata ferro-carbone, meccanizzazione, trasporti più efficienti...) al sistema produttivo, stimulate anche da un nuovo strumento di protezione giuridica, il brevetto.

Basilare per il miglioramento qualitativo e quantitativo della produzione fu l'utilizzo del carbone come combustibile. Esso permise di superare i limiti allo sviluppo che la natura

aveva posto fino ad allora. Le temperature di fusione più alte resero possibile un'ottimizzazione della lavorazione del ferro. L'accoppiata ferro-carbone portò alla produzione di beni in grande quantità. Grazie all'introduzione di tali migliorie, si arrivò alla “democratizzazione del lusso”, all'attenuazione dei rischi connessi all'utilizzo del capitale fisso, e alla razionalizzazione del calcolo dei costi di fabbricazione.

Un'ulteriore spinta alla razionalizzazione del calcolo del capitale e all'allargamento dei commerci venne dall'introduzione di mezzi di trasporto più efficienti, che costituì una rivoluzione in termini di costi, tempi e posizioni economicamente strategiche.

Stato e diritto razionale

Sommando tutti i presupposti precedentemente descritti, sembra delinearsi un quadro allettante per coloro che al tempo dell'emergere del capitalismo moderno avessero voluto impegnarsi nella rincorsa del profitto. Mancavano però i presupposti istituzionali e giuridici capaci di garantire la calcolabilità e la prevedibilità dei rapporti “tra soggetti impegnati in attività economica e tra questi e la pubblica amministrazione; un fattore di grande importanza, soprattutto per la possibilità di intraprendere attività che richiedono un forte investimento in capitale fisso” [ibidem, p. 170]. Essi furono trovati in stato e diritto razionale.

Lo stato razionale ha due caratteristiche essenziali:

- 1 Ordinamento giuridico per l'accesso al potere politico ed il suo esercizio.
- 2 Corpo di funzionari specializzati, reclutati secondo criteri stabiliti per legge e sottoposti ad essa nell'esercizio delle loro funzioni.

Emerge pertanto una contrapposizione netta tra stato razionale, tipico delle realtà occidentali, e stato patrimoniale, tipico dell'Oriente.

I fattori fondanti dello stato razionale furono originati da un lungo processo di razionalizzazione.

Un primo fattore di natura religiosa è il processo di demagizzazione, che ha reso possibile un approccio politico razionale ai problemi della società.

Importante è stata anche l'affermazione dello stato di diritto, soprattutto dei diritti di cittadinanza, che furono conquistati grazie alla fragilità politica tipica del feudalesimo contrattuale occidentale, che limitava l'esercizio del potere politico.

Un ulteriore presupposto è l'affermazione del diritto romano, utile per il formalismo giuridico che lo caratterizza e lo rende capace di migliorare una giustizia e un'amministrazione statale troppo spesso esposte all'arbitrio. Il diritto romano favorì anche

l'emergere di una burocrazia specializzata, necessaria allo stato moderno.

Anche i sovrani degli stati assoluti si avvalsero del diritto formale di origine romana e riuscirono ad accentrare il potere, uniformando il diritto grazie ad un corpo di giuristi, che operando in tale direzione, finì per accentuare tale tendenza.

Il diritto razionale è stato essenziale per lo sviluppo del capitalismo moderno, in quanto ha reso la legge calcolabile, permettendo maggiore prevedibilità dei rapporti tra soggetti impegnati in attività economiche e pubblica amministrazione.

Tale calcolabilità è basilare, poiché rende meno rischioso intraprendere attività che necessitano di forti investimenti nel capitale fisso. Il già citato apporto dei giuristi allo stato assoluto e il tramite del formalismo del diritto romano furono essenziali per il raggiungimento della centralizzazione politico-amministrativa.

Questo passaggio dalla città allo stato e il conseguente rapporto tra borghesia e stato comportò di fatto che la singola entità statale dovesse competere per portare nella propria orbita il capitale. “il singolo stato doveva competere per il capitale, che poteva spostarsi liberamente e gli prescriveva le condizioni a cui era disposto a dargli l'aiuto necessario per diventare una potenza. Il ceto borghese nazionale, la borghesia nel senso moderno del termine, è nato dall'alleanza, determinata da necessità, dello stato con il capitale” [Weber 1993, p.294].

Quindi possiamo affermare che l'esistenza di una pluralità di stati in concorrenza tra loro introduce altri presupposti relativi al ruolo del singolo stato nel favorire lo sviluppo del capitalismo moderno tramite interventi di vario genere.

È anche vero che senza l'esistenza di un attore sociale, la borghesia – che si era sviluppata nella città occidentale – l'intervento statale non è una condizione sufficiente allo sviluppo del capitalismo moderno.

“Ciò che in definitiva ha creato il capitalismo è l'impresa razionale durevole, la contabilità razionale, la tecnica razionale, il diritto razionale, ma di nuovo non questi fattori da soli: doveva aggiungersi ad integrarli l'attitudine razionale, la razionalizzazione della condotta di vita, l'ethos economico razionale”[Weber 1993, p.308].

1.3 L'etica protestante e lo spirito del capitalismo

Il primo pensiero sul quale Weber si sofferma è ciò che definisce *Il Problema*. Egli nota che sussiste un rapporto tra stratificazione sociale e confessione, e tra confessione e propensione all'imprenditorialità. Viene subito sottolineato “il *peculiare carattere spirituale indotto dall'educazione*” [Weber 2007, p.63]. Questa particolare tendenza si manifesta a parità di nazionalità e sembra netta anche in Germania. Weber si riferisce alla particolare attitudine dei protestanti a entrare in gioco nel sistema di produzione capitalista. I cattolici non sembrano altrettanto propensi al nuovo modo di produzione, quindi questo suffraga la tesi che le ragioni di tali differenze siano da ricercarsi nella diversa visione del mondo che discende dal credo religioso. Successivamente Weber si impegna in un'analisi dettagliata delle varie confessioni cristiane, che si conclude con lo stesso risultato, ossia che il calvinismo e più in generale l'etica protestante favoriscono lo sviluppo di una mentalità favorevole allo sviluppo del capitalismo, dell'imprenditorialità e di manodopera specializzata. Si tratterebbe quindi di conseguenze di un'influenza esterna, non del risultato di caratteristiche interne all'individuo. Weber si chiede se davvero questa maggior imprenditorialità sia dovuta alla religione, che tramite i suoi precetti spinge o meno verso l'attività lucrativa.

L'etica protestante sembra quindi legata a un particolare spirito, lo spirito del capitalismo. Esso viene definito da Weber come un “<<individuo storico>>”, ossia un complesso di nessi presenti nella realtà storica, che noi unifichiamo nella totalità di un concetto, dal punto di vista del *significato* posseduto per la civiltà e cultura. Ma poiché un concetto storico siffatto si riferisce, quanto al suo contenuto, a un fenomeno significativo nel suo carattere individuale, non può essere definito (<<delimitato>>) secondo lo schema <<genere prossimo e differenza specifica>>; deve essere invece composto gradualmente a partire dai suoi elementi singoli, che devono essere tratti dalla realtà storica [...] non si può o deve intendere come spirito del capitalismo *soltanto* quello che *ci* si presenterà come essenziale per la nostra concezione [...]. Ora una presentazione del genere è di fatto indispensabile al fine della ricerca, e per questo scopo ci atteniamo a un documento di quello <<spirito>> che contiene, con purezza quasi classica, ciò che qui anzitutto interessa, ma al tempo stesso offre il vantaggio di essere immune da ogni relazione con la religione, e quindi di essere – per il nostro tema - <<senza presupposti>>” [Weber 2007, p. 71-72]. Weber ci rimanda alle indicazioni formulate da Franklin, come la celebre “il tempo è denaro”, volte alla massimizzazione dei guadagni e all'abbandono dei piaceri. Personaggi

di questo tipo avevano insita la mentalità capitalista, ma essa non era ancora largamente radicata nella società. Questo presupposto, consistente nel ritrovare una certa mentalità non solo in soggetti isolati, ma in gruppi di individui è una prerogativa imprescindibile per la comprensione di fenomeni come lo spirito del capitalismo. Possiamo affermare che lo spirito del capitalismo esistesse prima del capitalismo stesso, ma permangono gli interrogativi inerenti a come si possa motivare il radicamento di tale spirito e l'affermarsi del capitalismo nel tessuto sociale.

Escludendo la coercizione fisica e la necessità materiale, l'unica possibile via verso la risposta rimane l'individuazione del "veicolo" che ha permesso l'affermazione dello spirito del capitalismo.

Esso solo fornisce le ragioni adatte a garantire una validità di significato condiviso a quegli sforzi che caratterizzano le dinamiche in cui i capitalisti e tutti coloro che prendono parte al sistema di produzione si trovano a dover agire. Max Weber a tal proposito scrive: "L'ordinamento dell'economia capitalistica odierna è un cosmo enorme in cui l'individuo è immesso fin dalla nascita e per lui, almeno come singolo, una dimora di fatto immutabile che gli è data e in cui deve vivere. Impone all'individuo delle norme del suo agire economico, nella misura in cui è intrecciato nel complesso del mercato. [...] Dunque il capitalismo odierno, che è giunto a dominare nella vita economica, si educa e si crea, per la via della selezione economica, i soggetti economici – imprenditori e operai – di cui abbisogna"[ibidem, pp. 77-78].

Questo passaggio non tiene però conto di come tale stato di cose si sia affermato, quindi è utile un'ulteriore citazione: "Lo <<spirito capitalistico>> [...] si è dovuto affermare con la dura lotta contro un mondo di forze nemiche. Una convinzione come quella che trovò espressione nel testo di Benjamin Franklin da noi citato, e incontrò l'approvazione di un popolo intero, e nell'antichità e nel Medioevo sarebbe stata proscritta come espressione dell'avarizia più sordida e di una mentalità semplicemente indegna, proprio come accade oggi a tutti quei gruppi sociali che sono meno inseriti nell'economia capitalistica specificamente moderna, o le sono meno adeguati" [ibidem, pp. 78-79].

Il primo avversario del capitalismo fu visto nel tradizionalismo; era difficile capire come il dualismo etico e altre forme di mentalità ostili al capitalismo moderno, fortemente radicate, potessero essere spazzate via o almeno limitate.

Come si poté affermare la nuova etica economica? Come spingere l'uomo a lavorare a cottimo?

Infatti, scrive Weber: "l'uomo <<per natura>> non vuole guadagnare denaro e sempre più

denaro, ma vivere semplicemente, e guadagnare quanto necessario” [ibidem, p.83]. La povertà e il bisogno certo possono spingere ad accettare di lavorare in pessime condizioni, ancor più se esiste molta offerta di braccia, ma non è sufficiente a spiegare come si sia affermato il nuovo modo di pensare.

Weber a questo punto ci presenta l'esempio delle operaie pietiste, che a differenza delle altre accettano di buon grado il lavoro a cottimo. I loro risultati in termini di produttività sono sorprendenti. Egli afferma: “qui il terreno è sommamente favorevole a quella concezione del lavoro come fine a se stesso, come *Beruf* nel senso di <<vocazione>>, così come esige il capitalismo, qui è massima la probabilità di superare la routine tradizionalistica, *in seguito* all'educazione religiosa” [ibidem, p.86]. La religione e soprattutto quella protestante, era il nesso tra fine del tradizionalismo e affermazione del lavoro come vocazione.

Si affermò una concezione del lavoro secondo la quale la ricchezza accumulata legalmente faceva sentire in pace con la coscienza, in grazia di Dio. Tale visione portò a pensare che gestire i propri interessi fosse un dovere e non un atto riprovevole.

In un momento successivo il capitalismo si affrancò dalla religione. Weber afferma: “non solo la condotta della vita di regola è priva di un rapporto con premesse religiose, ma, dove esiste una relazione del genere, di solito è di ordine negativo almeno in Germania. Tali caratteri colmi di <<spirito capitalistico>> oggi, se non sono addirittura ostili alla religione, le sono almeno indifferenti. Il pensiero della pia noia del paradiso è poco attraente, per la loro natura attiva, la religione appare loro come un mezzo per distogliere gli uomini dal lavoro quaggiù, sulla terra” [ibidem, p. 93]. “L'organizzazione economica capitalistica [...] non ha più bisogno di farsi sostenere dall'approvazione di qualche potenza religiosa e, nella misura in cui si può ancora sentire l'influsso delle norme ecclesiastiche sulla vita economica, lo sente come un ostacolo, proprio come la regolamentazione statale” [ibidem p. 95].

La costrizione ad opera del sistema di produzione capitalistico si estrinseca soprattutto nella tematica della “gabbia d'acciaio”. Weber lo definisce un processo amorale di accumulazione illimitata di ricchezza che si basa su tre pilastri: dinamismo, concorrenza e salario. Il capitalismo, è quindi descritto come costrittivo, competitivo e dinamico. Il capitale può mutare la sua forma tramite i continui investimenti del capitalista, innescando una corsa senza fine, che ha come scopo profitti sempre maggiori.

La concorrenza è uno degli aspetti più importanti del libero mercato teorizzato dai classici dell'economia. Il sistema è popolato di attori che lottano per la propria autoconservazione

e mirano all'accumulazione di capitale. Ogni cosa può divenire una merce, l'oggetto di scambio da cui deriva il profitto. Tutto viene definito omogeneo, in quanto può essere acquistato o ceduto, perché potenzialmente per tutto esiste un mercato. Al tempo stesso ogni cosa è anche frammentata, cioè frazionabile nella misura in cui viene richiesta sul mercato.

I lavoratori salariati, e quindi il lavoro salariato, costituiscono uno dei cardini del sistema di produzione su cui Marx riflette maggiormente. Egli oppone i salariati ai capitalisti, poiché questi ultimi possiedono i mezzi di produzione, mentre i primi sono obbligati a vendere la propria forza lavoro per poter sopravvivere.

Per i salariati il mercato del lavoro vede la possibilità di opporre il rifiuto di lavorare, accettando le condizioni dettate dai capitalisti. I proprietari dei mezzi di produzione dal canto loro potrebbero però non assumere manodopera, se ciò significasse doverlo fare con costi troppo elevati, ossia sfavorevoli e limitanti nella rincorsa del profitto.

Tale situazione si riassume in una serie di motivazioni che spingono i capitalisti e salariati, nel caso dei primi, a impegnare il proprio tempo e le proprie risorse, o nel caso dei secondi, a vendere il proprio lavoro. La risposta è l'ascesi protestante, che “procurò a tale norma ciò che infine *soltanto importava* per la sua efficacia: l'*impulso* psicologico – con la concezione di questo lavoro come *Beruf*, professione in seguito a vocazione, e nel senso del mezzo migliore, anzi *unico*, spesso, per acquisire la sicurezza del proprio stato di grazia”[ibidem, p. 237].

Tali motivazioni dovevano però scontrarsi con il tradizionalismo, infatti queste tendenze inizialmente presenti solo in pochi “superuomini”, “imprenditori eroici”, per divenire dominanti, non potevano orientare l'intero sistema. Quindi le cause del successo del capitalismo dovevano essere ricercate non nelle inclinazioni dei singoli, ma nei valori e nell'etica di interi gruppi sociali.

Il primo limite da valicare come scrive Bendix era il tradizionalismo: “La ricerca del colpo di fortuna, l'avidità per l'oro unita ad un minimo di sforzo disciplinato, l'idea che il lavoro fosse un peso e una maledizione quando le sue ricompense superavano ciò che era necessario per la sopravvivenza o per un modesto benessere erano per Weber tendenze universali dell'agire umano”[Bendix 1984, p.42].

Per trovare delle etiche condivise capaci di rompere il legame con i valori tradizionali, Weber osserva vari gruppi sociali e si focalizza particolarmente su Calvinisti, Pietisti, Metodisti e sulle sette sorte dal movimento battista. Negli esponenti di queste confessioni l'autore trova gruppi ispirati dal Protestantismo ascetico, da cui secondo lui il capitalismo

trarrebbe il suo spirito.

Tali confessioni, pur essendo caratterizzate da marcate differenze dogmatiche, sembrano avere in comune i caratteri dell'etica protestante in genere, ossia il *Beruf* che secondo Weber ha portato al superamento della distinzione tra etica delle masse e etica dei virtuosi. In queste chiese l'ascesi monastica non è più l'unica via per il raggiungimento della grazia di Dio. Esse diffondono l'idea che l'impegno nella propria professione, ossia l'adempimento dei doveri intramondani che scaturiscono dalla posizione nella società, siano la via verso la salvezza. Tale concezione della vita viene definita "ascesi laica protestante" e si caratterizza per una concezione della professione come vocazione. Da ciò deriva la convinzione che tutte le professioni lecite siano pervase da questo valore, che le porta ad essere l'unica via per essere graditi a Dio.

Anche se si assiste ad una prima rottura con il tradizionalismo, poiché l'impegno e il successo nella professione non sono più condannati dalla religione, Lutero continua a condannare la ricerca di guadagni eccessivi. La vocazione professionale deve così continuare a rifiutare la ricchezza, l'impegno rimane circoscritto nei limiti dettati dal ruolo che Dio gli ha assegnato. Per Lutero vocazione e tradizione sembrano fortemente legati e quindi il *Beruf* si configura come una situazione da accettare. Nella Riforma e nell'ottica di questo studio, l'importanza di Lutero è fuori da ogni dubbio, ma Weber riconosce un ruolo preponderante a Calvino e alle sette protestanti. È in queste ultime che si ritrova la prassi della vita orientata all'ascesi laica, ma sarebbe falso affermare che esse si siano prefisse di affermare lo spirito del capitalismo. Come scrive Weber: "E quindi dovremo rassegnarci al fatto che gli effetti che la Riforma ebbe nella storia della civiltà in buona parte (e forse persino prevalentemente per i nostri punti di vista) fossero conseguenze impreviste e persino *non volute* del lavoro dei riformatori, le quali spesso erano molto lontane da o addirittura in contrasto con tutto ciò che essi si prefiggevano" [Weber 2007, p. 112].

Il capitalismo moderno e il suo spirito non sono deducibili direttamente dalla Riforma e per capire quale sia il rapporto che li lega ad essa, Weber si concentra sui fondamenti religiosi dell'ascesi intramondana. Essi sono da ricercare nel calvinismo, nel pietismo, nel metodismo e nelle sette battiste. Il rinnovamento etico derivante dal pensiero originario di queste confessioni, ha lasciato le vesti dogmatiche e si è incarnato nella vita pratica. Come scrive Weber "la conoscenza del contenuto di pensiero originario permette di capire il modo in cui quell'eticità fosse connessa con quel pensiero dell'*aldilà* che dominava, in assoluto, negli uomini più spirituali dell'epoca, come la forza trionfante di quel pensiero fosse la *necessità* affinché fosse attuato quel rinnovamento etico che avrebbe influenzato

seriamente la vita *pratica*. [...] a noi interessa [...] l'accertamento degli impulsi psicologici creati dalla fede religiosa e dalla prassi della vita religiosa i quali indicavano la direzione della condotta di vita, e vi mantenevano l'individuo, Ma tali impulsi scaturivano anche in larga misura dal carattere peculiare delle rappresentazioni della fede religiosa. Allora l'uomo almanaccava intorno a dogmi apparentemente astratti in una misura che, a sua volta, diventa comprensibile solo se riconosciamo la loro connessione con interessi religiosi pratici" [ibidem, p.159-160].

La predestinazione degli eletti, o l'elezione per opera della grazia erano alcuni dei dogmi più centrali. I fedeli protestanti erano consci dell'immutabilità del volere di Dio e della sua incomprendibilità. La grazia non si acquisisce e non si perde, non esistono riti per ottenerla.

Se nel cattolicesimo i rituali persistevano e la grazia si poteva ottenere, quale idea rendeva sopportabile ai protestanti la loro posizione nei riguardi dell'aldilà?

Il comportamento non può essere sintomo dell'elezione e neanche l'autotestimonianza; allora come andare avanti in una vita senza certezze?

Il dubbio doveva essere combattuto da ognuno con la certezza della propria elezione, ma un altro mezzo era vitale, la vocazione per il lavoro. Essa rende gli individui più sicuri di sé, duri come l'acciaio [vedi Weber 2007, p.173].

Le religioni riformate si oppongono alla fuga dal mondo, alla vita contemplativa. Esse spingono all'azione, al dominio sul mondo, poiché Dio opera nell'uomo, che ne diventa consapevole e l'azione scaturisce dalla fede, frutto dell'elezione.

La via per la consapevolezza della grazia è quindi una condotta di vita volta a servire ed accrescere la gloria di Dio [vedi ibidem, p.175].

Afferma Weber: "Il Dio del calvinismo non pretendeva, dai suoi fedeli, singole <<opere buone>>, bensì una santità di opera eretta a *sistema*. [...] La prassi etica dell'uomo quotidiano era così spogliata della sua mancanza di programmazione e sistematicità, e convertita in un *metodo* coerente con l'intera condotta di vita. [...] Poiché solo con una metamorfosi fondamentale del senso della vita intera in ogni ora e in ogni azione poteva provarsi l'opera della grazia come elevazione dell'uomo dallo <<status naturae>> allo <<status gratiae>>" [Weber 2007, p. 178].

L'ascesi puritana è volta alla razionalità e mira all'affermazione di valori costanti e a una mentalità indirizzata solo all'affermazione, alla santificazione nella vita pratica. Le diverse confessioni certo presentano sfumature su molti temi; ad esempio, il calvinismo appare probabilmente la più affine all'azione economico-giuridica capitalista, ma in tutte si

riscontra più o meno marcata la tendenza all'ascesi intramondana.

L'etica protestante in ognuna delle differenti confessioni si evolveva verso la demagizzazione, facendo dell'ascesi laica l'unica strada percorribile verso la salvezza.

La razionalità prevaleva in ogni ambito della vita, seppur, come scrive Weber: “L'eccitazione del sentimento assumeva la forma di un entusiasmo che si accendeva solo occasionalmente, ma che allora era addirittura <<coribantico>>, e che per il resto non pregiudicava affatto il carattere razionale della condotta di vita”[ibidem, p.203].

“Ma questo stile ascetico dell'esistenza”, scrive Weber, “[...] significava appunto una conformazione *razionale* della vita intera, orientata secondo la volontà di Dio. E questa ascesi *non* era più un <<opus supererogationis>>, ma una prestazione che era pretesa da chiunque volesse essere sicuro della propria salvezza. Questa vita speciale dei santi che era diversa dalla vita <<naturale>> e che la religione esigeva, non si svolgeva più al di fuori del mondo, in comunità monastiche, ma *all'interno* del mondo e dei suoi ordini (ed è questo il punto decisivo). Questa *razionalizzazione* della condotta di vita entro il mondo e con riguardo all'aldilà era effetto della concezione della *professione* propria del protestantesimo ascetico”[Ibidem, pp. 213-214].

La vocazione era la via verso l'affermazione della gloria di Dio, la strada per la grazia, ma come poteva l'ascesi coesistere con la ricchezza derivante dal profitto? Come potevano il denaro e il potere terreno andare di pari passo con l'affermazione della gloria di Dio? Doveva prevalere la povertà o la parsimonia? Questi interrogativi cruciali trovano risposta nelle vie derivanti dalle linee di pensiero protestanti, che non condannano la ricchezza, ma stigmatizzano la povertà al pari dell'uso smodato del denaro. Il problema quindi non è l'accumulazione del capitale, ma l'uso errato che può esserne fatto.

Scrivendo Weber: “Voler essere povero equivarrebbe a voler essere malato – si argomentava spesso; si tratterebbe di santificazione di opera, riprovevole e nociva alla gloria di Dio”, inoltre continua l'autore: “[...] Come il rafforzamento del significato ascetico della professione stabile è la sublimazione della *specializzazione* moderna, così l'interpretazione provvidenziale delle opportunità di profitto è quella dell'uomo d'*affari*”[ibidem 2007, p. 222]. “La concezione puritana del Beruf, della professione come conseguenza di una vocazione, e l'esigenza di una condotta ascetica della vita, dovevano influenzare *direttamente* lo sviluppo e lo stile di vita capitalistico. [...] l'ascesi combatte con autentica violenza soprattutto una cosa: il godimento spensierato dell'esistenza e i piaceri che può offrire”[ibidem, p. 225]. Per spiegare il contrasto tra la religione e gli effetti perversi della vocazione professionale, è interessante la citazione di John Wesley fatta da Weber:

“<<Temo: dovunque si è moltiplicata la ricchezza, il contenuto della religione si è impoverito in uguale misura. Quindi non vedo come sia mai possibile, secondo la natura delle cose, che un qualsiasi risveglio di religiosità autentica abbia una lunga durata. Infatti la religione *deve necessariamente* ingenerare sia laboriosità (*industry*) che parsimonia (*frugality*), e queste non possono produrre altro che ricchezza. Ma se aumenta la ricchezza, aumentano l'orgoglio, la passione e l'amore del mondo in tutte le sue forme. Come sarebbe quindi possibile che il metodismo, ossia una religione del cuore, anche se ora prospera come un albero rigoglioso e verdissimo, permanesse in questo suo stato? I metodisti diventano ovunque diligenti, laboriosi e parsimoniosi; di conseguenza aumentano i loro averi. Correlativamente crescono in loro l'orgoglio, la passione e i desideri materiali di ogni genere, la superbia e l'arroganza. In tal modo rimane bensì la forma della religione, ma lo spirito gradualmente scompare. Non esiste un modo per impedire questa decadenza continuata della religione pura? Non abbiamo il diritto di impedire alle persone di essere diligenti e parsimoniose. *Non possiamo fare a meno di esortare tutti i cristiani a guadagnare quanto possono, e a risparmiare che cosa possono, ossia a giungere al risultato di arricchire>>*” [ibidem, p. 234]. La convinzione che la vocazione porti la ricchezza e con essa si possa assistere a derive verso l'ozio ed il vizio è fortemente enfatizzata. L'unico antidoto è la convinzione che superbia, ozio e vizi vadano condannati, dedicandosi al lavoro, per tendere all'unico vero fine, la grazia. Scrive Weber “Non si dice ancora <<il tempo è denaro>>, come farà Benjamin Franklin, però la massima vale in certo qual modo in un senso spirituale: il tempo è infinitamente prezioso perché ogni ora persa è sottratta al servizio della gloria di Dio”[ibidem p.217]. Weber scrive che: “l'ascesi protestante intramondana agì violentemente contro il *godimento* spensierato del possesso, restrinse il *consumo*, specialmente il consumo di lusso. Invece ebbe l'effetto psicologico di *liberare l'attività lucrativa* dalle inibizioni dell'etica tradizionalistica, spezzò le catene che avvincevano la ricerca del guadagno, in quanto non solo la legalizzò, ma ritenne fosse voluta direttamente da Dio[...]. La lotta contro la concupiscenza e l'attaccamento ai beni esteriori *non* fu una lotta contro il profitto razionale, ma contro un uso irrazionale della proprietà”[ibidem, pp. 229-230].

Tutto ciò che è stato finora descritto si sintetizza e si esplica in queste parole di Max Weber “l'apprezzamento religioso del lavoro professionale laico indefesso, continuo, sistematico, come mezzo ascetico supremo e sommo, e *insieme*, e come comprova più sicura e visibile della rinascita della persona e dell'autenticità della concezione della vita che qui abbiamo chiamato <<spirito>> del capitalismo. E se ora mettiamo insieme quella

restrizione del consumo con questo scatenarsi dell'attività lucrativa, è ovvio il risultato esterno: *formazione di capitale* condizionata da *coazione ascetica al risparmio*”[ibidem, p.231]. Il risultato de “l'*impulso* psicologico – con la concezione di questo lavoro come *Beruf*, professione in seguito a vocazione, e nel senso del mezzo migliore, anzi *unico*, spesso, per acquisire la sicurezza del proprio stato di grazia”[ibidem, 237] furono anche la legalizzazione dello sfruttamento di tale dedizione al lavoro; l'attività lucrativa dell'imprenditore era interpretata come *Beruf*.

L'ascesi passò dai conventi alle botteghe e alle imprese, si impose sull'eticità intramondana, contribuendo a creare il sistema capitalistico moderno in cui ogni individuo si trova immerso.

Weber scrive poi che l'ordine economico risultante “determina con una forza coattiva invincibile, lo stile di vita di tutti gli individui che sono nati entro questo grande ingranaggio [...] e forse continuerà a farlo finché non sia stato bruciato l'ultimo quintale di carbon fossile” [ibidem, p. 239-240].

Il “leggero mantello” fatto di beni esteriori non avrebbe dovuto essere centrale per coloro che seguono la via dell'ascesi intramondana, “Ma il destino ha voluto che il mantello si trasformasse in una gabbia di durissimo acciaio. In quanto l'ascesi imprendeva a trasformare il mondo, i beni esteriori di questo mondo acquisivano un potere sugli uomini crescente e infine ineluttabile [...] chissà se definitivamente?”[ibidem p. 240]. Il capitalismo non si regge più sull'etica religiosa, non sembra aver bisogno di giustificazioni metafisiche, è scaduto (citando un giudizio di valore riconosciuto dallo stesso Weber) nella specializzazione senza spirito degli ultimi uomini. Successivamente l'autore si spinge a indicare la via per lo studio del razionalismo ascetico, che secondo lui permea ogni sfera sociale, per capire quanto veramente sia stato cruciale l'influsso dell'etica protestante sul mondo occidentale moderno. Nell'ultima pagina si può notare uno spunto che spinge a riflettere sulla grandezza di questo autore. Egli non si spinge verso l'affermazione del proprio punto di vista, ma conscio della parzialità che caratterizza ogni teoria, afferma che sia l'interpretazione materialistica, sia quella spiritualistica sono possibili, in quanto lavoro preparatorio all'analisi, e non come conclusione generalizzante della ricerca.

1.3.1 Riflessioni sullo spirito del capitalismo

Per approfondire l'analisi del concetto di spirito del capitalismo, sembra utile partire dall'ultima pagina dell'*Etica protestante*, che è stata citata in precedenza. In quelle righe si esplica una questione fondamentale per la sociologia, che trascende i confini della materia, per affermarsi come una problematica di fondo delle scienze sociali e della filosofia. Il riferimento implicito è alla dicotomia tra visione materialistica e visione spiritualistica, che tanto ha diviso e continua a far discutere. A tal proposito è interessante la posizione dello Stesso Weber, che condanna punti di vista univoci e parziali generalizzazioni orientate ad affermare la supremazia di uno solo di questi spunti teorici.

Alla luce di tale questione, pare interessante osservare il concetto di spirito del capitalismo, che, partendo dalla teoria weberiana, si può definire come un insieme di ragioni, di aspettative che hanno la capacità di indurre ad adottare una condotta che sia funzionale ed affine al sistema di produzione. Quest'ultimo viene descritto intrinsecamente come amorale, assurdo, e quindi in grado di condurre gli individui nelle sue dinamiche soltanto con il ricorso alla violenza, o alle giustificazioni che trova nelle leggi economiche. Esso quindi appare privo delle giustificazioni necessarie a per convincere gli attori sociali a scegliere di impegnarsi nel capitalismo. Lo spirito di cui parla Weber avrebbe quindi la funzione giustificatrice, ossia quella di validare le istanze del capitalismo, facendole accettare ai vari attori sociali.

Il primo punto della questione spinge ad discutere sul fatto che lo spirito del capitalismo sia più di una mera ideologia nel senso marxista del termine. A tal proposito è interessante l'opinione di Boltanski e Chiapello che descrivono la tendenza, derivante dalle teorie marxiste, a separare le idee dal mondo reale, ignorando le interconnessioni e le reciproche influenze tra essi. Secondo i due autori francesi, le idee sono state definite ideologie e paragonate a maschere o specchi capaci di offuscare e talvolta capovolgere la realtà [vedi Boltanski e Chiapello, in Boltanski e Chiapello 2005b, p. xix e xx]. Secondo Marx: “ la classe che dispone dei mezzi di produzione materiale dispone con ciò, in pari tempo, dei mezzi della produzione intellettuale, cosicché ad essa in complesso sono assoggettate le idee di coloro ai quali mancano i mezzi della produzione intellettuale. Le idee dominanti non sono altro che l'espressione ideale dei rapporti materiali dominanti, sono i rapporti materiali dominanti presi come idee”[Marx e Engels 1974, pp. 35-36].

Queste due visioni, quella spiritualista e quella materialista derivano da due diversi tipi di orientamento, appunto dalle teorie di Max Weber, e da quelle di Marx. Sarà quindi

interessante analizzare questi diversi punti di vista, che per Weber non erano da considerarsi un contrasto – egli definiva infatti le due teorie entrambe come parziali, plausibili e degne di essere sviluppate, poiché ottimi punti di partenza per un'analisi più approfondita – citando alcuni punti cardine delle loro teorie.

Karl Marx, portando avanti una critica dell'ideologia, scrisse pagine importantissime sulla critica del sistema di produzione borghese. Nella sua visione la filosofia si inserisce nell'ideologia e quindi nella sovrastruttura. Seguendo la sua visione, l'affermazione di un sistema di produzione rispetto ad un altro induce una serie di cambiamenti che investono l'intera società, poiché la base, ossia il fondamento di essa viene identificato nei rapporti di produzione e nel possesso dei mezzi di produzione. Marx critica le tesi degli economisti, che innalzavano le leggi del mercato capitalista al rango di leggi naturali. Il capitalismo non è naturale, ma storicamente determinato, è un risultato, non un destino.

Come Marx, anche Weber, mette in discussione le teorie dell'economia classica, che non spiegano l'origine del capitalismo e lo propongono come unico ed efficiente regime di produzione, limitandosi a descrivere le dinamiche del mercato e i sistemi di concorrenza.

Gli economisti non mettono in discussione il primato del capitalismo. I sociologi lo riconoscono come il più avanzato dei sistemi di produzione, ma lo considerano solo una fase storica.

Weber individua nelle teorie degli economisti ottimi tipi ideali con i quali operare analisi sulla realtà, ma sottolinea che generalizzazioni di tal fatta non possono essere innalzate al rango di leggi.

Il punto cruciale secondo Weber è superare la visione materialista, non per negarla, ma per affermare che essa può essere valida solo se affiancata alla teoria spiritualista, l'unica in grado di dirimere le problematiche legate alla questione del senso.

Infatti, la visione marxista legava l'entrata degli operai nel sistema di produzione alla necessità materiale e alla coercizione violenta. Per Weber questo può corrispondere al vero, ma non basta a spiegare la realtà dei fatti. È vero che i detentori di capitale hanno abbattuto, sia il potere delle corporazioni, sia quello dei ricchi signori feudali, al fine di rendere il sistema funzionale al nuovo modo di produzione. I produttori rurali e i contadini furono privati delle terre; per la legge divennero “vagabondi”, poiché anche “duramente incalzati dalle autorità, vendono il loro lavoro sul <<libero mercato>> e diventano proletariato industriale”[Cavalli 1968, p.55]. Come scrive Marx: “la storia di questa loro espropriazione è scritta negli annali dell'umanità a caratteri di sangue e di fuoco” [Marx 1974, p. 898]. Ciò non basta per spiegare il mutamento in atto nei periodi storici descritti

da Weber. Marx non ritiene necessaria un'etica capace di indurre a prendere parte alle dinamiche del capitalismo. Secondo lui è sufficiente il fatto che esse stesse siano costrittive. Il suo è un capitalismo senza spirito, fondato su un'interpretazione materialista della storia e dei rapporti sociali. Marx non si spinge a indagare oltre la motivazione dettata dalla necessità di sopravvivere e dalla violenza coatta brutale di chi detiene i mezzi di produzione.

Come si spiega allora la necessità dello spirito del capitalismo inteso come etica, cultura e forma mentale?

Per capire l'importanza dello spirito del capitalismo, e non bollarlo come il mero frutto dell'ideologia dominante, è utile un ragionamento di due autori contemporanei già citati, Boltanski e Chiapello [2005]. Essi si chiedono come un individuo che non sia afflitto dalle necessità materiali decida di prender parte al sistema di produzione. Questa è la domanda giusta per motivare l'esistenza di un sistema di giustificazioni, che trascende la coercizione e la necessità materiale. I due sociologi sono partiti dalle teorie di Weber, per indagare quale sia il nuovo spirito del capitalismo dopo l'affrancamento dall'influsso religioso, trovando nella letteratura manageriale la nuova etica capace di giustificare l'azione economica, rispondendo alle istanze della critica e fagocitandola.

Tornando a trattare più da vicino il testo di Weber, vediamo che egli si è concentrato sull'origine del capitalismo, negando l'idea che il sorgere dello spirito del capitalismo sia soltanto un effetto secondario rispetto ai fattori di ordine economico. Secondo questo autore il passaggio dall'economia pre-capitalistica al capitalismo moderno è stata favorita dal mutamento delle strutture etiche motivazionali. I valori morali tradizionali sono stati scalzati da una visione che è riuscita a porre il profitto al primo posto, vedendolo come sintomo della grazia divina.

Secondo le teorie di Weber, lo spirito del capitalismo trae la sua capacità dinamica di mutare da un'intrinseca necessità, che deriva dal mutare stesso dell'etica religiosa e dal modello di vita da cui esso inizialmente prende forma.

Lo spirito del capitalismo si configura come l'insieme di motivazioni necessarie per indurre un individuo e un intero gruppo sociale ad impegnarsi nel nuovo sistema economico capitalista. Questo, poiché esso non è sempre esistito e quindi perché agire al suo interno, non può apparire naturale.

Lo spirito del capitalismo proposto da Weber è capace di rivoluzionare i rapporti e le consuetudini del mondo tradizionale. L'asse portante su cui si regge la teoria weberiana non è solo il rapporto tra azione economica e etica religiosa, poiché la demagizzazione e la

relativa razionalizzazione investono ogni aspetto della vita sociale.

A questo punto possiamo affermare, come scrive Poggi, che “*L'Etica protestante* non discute il processo di modernizzazione dell'economia europea nel suo insieme, ma entro questa vastissima tematica si concentra su un tema relativamente ristretto – il gruppo che ne fu protagonista – e lo fa inoltre da un punto di vista particolare”, a Weber interessa “[...] determinare, in prima istanza, quali complessi di significati condivisi, di intendimenti dell'esistenza, abbiano orientato quel gruppo sociale, convalidando moralmente e intellettualmente il suo operare, sostenendolo e motivandolo nel suo ruolo storico [...] A tale *spirito del capitalismo*”, continua Poggi, “appropriato al nuovo gioco economico tipico della modernità, spettava non soltanto autorizzare moralmente l'aspirazione degli individui al guadagno, ma anche orientarla e direi costringerla ad esprimersi attraverso l'attività quotidiana, instancabile, da un lato di gestione razionale delle risorse investite nell'impresa (a cominciare da quelle strettamente personali, di carattere si direbbe), dall'altro di ricerca di nuovi prodotti, nuovi mercati, nuove modalità di produzione e di distribuzione”[Poggi 2004, p. 75-76].

Weber descrive l'affermarsi del capitalismo imputandolo, almeno in parte a motivi religiosi, ma senza dimenticare altre caratteristiche necessarie tra quelle di carattere economico e sociale. Infatti, per l'autore non è possibile portare avanti una teoria “follemente dottrinarica del tipo” lo spirito capitalistico “è potuto sorgere solo come esito di determinati influssi della Riforma; o, addirittura: il capitalismo come *sistema economico* è un prodotto della Riforma. Un'opinione siffatta sarebbe confutata una volta per tutte già dal fatto risaputo che certe *forme* importanti di azienda capitalistica, importanti modi capitalistici di condurre gli affari siano notevolmente *più antichi* della Riforma” [Weber 2007, pp. 113-114].

Weber afferma la centralità del fattore religioso, in situazioni in cui il capitalismo si sviluppa “spontaneamente”, ma non esclude, anzi sottolinea, l'importanza dell'influsso di altri fattori come quello economico, sostenendo il “plurifattorialismo”. [vedi Cavalli 1968, pp. 37-38].

Egli, come già discusso, sottolinea anche il fatto che il sistema di produzione si svincola dal fattore religioso e diviene un insieme di specialisti senza spirito. Lo spirito del capitalismo viene definito “come un insieme di dettami caratterizzati dalla loro doverosità, come un codice inteso non ad assecondare la volontà dell'individuo, come un imperioso criterio in base al quale gli si chiedeva di verificare la propria fibra morale”[Poggi 2004, p.77].

Oggi, in un periodo in cui la gabbia d'acciaio sembra essere forse l'unica certezza, l'analisi di Weber sembra ancora viva e lo spirito del capitalismo pare ancor più un elemento astratto che gode delle prerogative della materialità. Esso, pur essendo dotato delle caratteristiche dell'ideologia, non può essere ridotto ad essa, poiché, come detto, ha concreti effetti capaci di incidere sui rapporti di produzione.

L'etica religiosa, come scrive anche Weber, sembra ormai non essere più necessaria alle dinamiche del capitalismo. Si può dire lo stesso per lo spirito del capitalismo, inteso in senso più ampio come ordine, giustificazione e considerarlo svincolato dal suo passato, che era intensamente legato all'etica religiosa?

Tale interrogativo appare un'interessante sfida per le nuove generazioni di sociologi, che potranno indagare la loro realtà anche con l'aiuto delle categorie lasciate in eredità dai classici.

1.4 Riflessioni sul metodo

La riflessione weberiana sul metodo porta avanti l'istanza che tutte le scienze debbano essere studiate allo stesso modo, negando la differenziazione tra analisi dei fenomeni sociali e analisi dei fenomeni naturali. Le scienze sociali non devono però tendere alla formulazione di leggi generali, ma devono spiegare i fenomeni analizzati nella loro individualità, rientrando così di fatto nel computo delle scienze idiografiche. L'obiettivo è una scienza della realtà nella quale siamo inseriti, che miri all'analisi della connessione e del significato culturale di fenomeni particolari nella configurazione che essi hanno assunto in un dato momento, e fondamenti alla base dell'evoluzione storica che ha portato tale fenomeno a ad essere “così-non-altrimenti”[vedi Weber 1974]. In tale visione non esistono solo spiegazione causale e validazione empirica, bensì un elemento prevalente deve essere la comprensione. Per questo si parla di sociologia comprendente, quando ci si riferisce all'analisi dell'agire ad opera di Weber. “Il compito della sociologia <<comprendente>> diventa perciò quello dell'elaborazione dei tipi ideali di atteggiamento, cioè delle forme di agire sociale che possono venir riscontrate in maniera ricorrente nel modo di comportarsi degli individui umani” [Rossi 1974, p. 35, intr. a Weber 1974].

Solo all'interno di un gruppo si può studiare l'agire razionalmente orientato, la cui conseguenza non è altro che un'azione orientata in un certo modo dall'aspettativa comune, calcolabile poiché basata su regole condivise, o se vogliamo sul senso condiviso.

Un buon esempio è il caso di Franklin, che pur avendo insiti i tratti distintivi del capitalista, non viveva in un'epoca in cui il modo di produzione capitalistico era affermato. Infatti un certo modo di agire per essere rilevante dal punto di vista appena descritto, deve essere diffuso in un gruppo, come scrive Weber: “per poter essere <<prescelta>>, ossia per poter riportare la vittoria sulle altre, quella maniera di vivere e di concepire la professione che è adatta alla natura peculiare del capitalismo doveva prima *sorgere*, evidentemente, e non in individui singoli ed isolati, ma come un modo di vivere che era proprio di gruppi umani”[Weber 2007, p.78].

Anche solo alla luce di esempi come questo, è doveroso dire che Weber oltre a opere incentrate su grandi temi, ci ha lasciato in eredità un metodo di studio che ci spinge ad indagare la realtà con mente aperta e senza la presunzione che il nostro punto di vista sia l'unico valido.

Esistono infiniti punti di vista, ma non si può cogliere la realtà oggettiva da nessuno di essi, poiché ogni studio derivante da una posizione rispecchia inevitabilmente i valori dello

studioso e quelli geograficamente e storicamente situati. Il riferimento è alla “relazione ai valori” che orienta le ipotesi di chi studia, nel tentativo di spiegare le motivazioni degli attori studiati e delle conseguenze dei loro atti. Tali ipotesi devono essere verificate dalla ricerca, che non esclude la presenza di altri fattori rilevanti e si limita a comprovare la validità di alcune condizioni significative secondo il punto di vista adottato, finendo talvolta per ri-orientarlo.

L'indagine dei fenomeni individuali non sembra però possibile senza una conoscenza di contesto, ossia nomologica della regolarità delle connessioni causali inerenti una certa realtà e un certo tipo di fenomeno. Questo è ciò che Weber cerca di fare nell'*Etica*, studiando prima le religioni europee e occidentali in genere, per poi analizzarne analogie e differenze, cercando nessi causali tra certe tendenze, presenti in alcune etiche ed assenti, o meno marcate in altre, al fine di trovare una correlazione tra etica religiosa e mentalità economica.

Alla base della costruzione analitica weberiana troviamo il tipo ideale, ossia “concetti tipico-ideali che devono consentire lo studio differenziato delle varie relazioni sociali, e quindi essere impiegati, in ultima analisi, per la comprensione stereografica dei fenomeni della società” [Rossi 1974, p. 32, intr. a Weber 1974].

La sociologia studia i tipi di agire sociale, analizzando le regolarità di comportamento socialmente determinate. In particolare, la “sociologia comprendente” cerca di ricostruire il senso soggettivo, che induce ad un certo tipo di azione orientata sulla base di aspettative condivise nella società.

Nel caso dell'*Etica* Weber mostra alcuni limiti della concezione materialista della storia, che da molti era stata innalzata a legge generale. Infatti, secondo Weber le idee non sempre sono sovrastruttura, e possono andare oltre le costellazioni di interessi di cui possono essere ideologia. Nonostante ciò, la cooriginalità di interessi e idee (unilaterali e necessari) permette a Weber di affermare che è possibile sia una concezione materialistica che una spiritualistica della storia al pari di quella spiritualista.

Weber in un primo momento sembra solo voler affermare la particolare relazione causale tra etica protestante e spirito del capitalismo, ma in definitiva mostra come le idee operano nella storia da un particolare punto di vista. Infatti un secondo caposaldo della teoria di questo autore è la parzialità di ogni punto di vista, tanto che ogni teoria deve essere presa non come legge generale, ma come azione preparatoria per studi successivi.

Egli si sforza di non dare definizioni, prima di aver descritto ciò che intende studiare; infatti partire in tal modo significherebbe partire dalle conclusioni.

Il suo sforzo è indirizzato ad analizzare i rapporti di interdipendenza tra fenomeni economici e fenomeni sociali, dividendo questi ultimi tra economicamente rilevanti ed economicamente condizionati. La religione protestante ovviamente si colloca nel primo gruppo, anche se per Weber, come descritto nei capitoli precedenti, non è ovviamente l'unico fenomeno alla base dello sviluppo del capitalismo moderno.

Il programma scientifico di Weber appare fin dall'inizio in netto contrasto con ciò che Marx ha scritto nei decenni precedenti. Il bersaglio di Weber non è l'importanza dell'economia nei rapporti sociali, ma il materialismo storico e la tendenza a ridurre i rapporti sociali unicamente a fenomeni derivati da quella che Marx definisce struttura. Inoltre, Weber condanna l'elevazione dei nessi tra fenomeni economicamente rilevanti e economicamente condizionati al rango di leggi generali.

Per L'autore dell'*Etica*, le generalizzazioni possono essere usate solo come idealtipi, quindi allo scopo di analizzare i fenomeni sociali per confronto e non come leggi generali. La generalizzazione diviene per Weber uno strumento, appunto un idealtipo, da usare in fase di studio e mai da ritenere come la conclusione dell'analisi.

Per chiarire subito un punto nodale inerente il rapporto tra Weber e Sombart da un lato e Boltanski dall'altro, occorre bruciare le tappe. Poiché in questa tesi si intende analizzare e problematizzare il concetto di Spirito del capitalismo, occorre spiegare e discutere fin da subito il pensiero e il *modus operandi* di Boltanski, mettendolo brevemente a confronto con quello dei due classici finora descritti. Dopo questa veloce anticipazione, torneremo sui nostri passi per continuare lungo la via che è stata scelta; Boltanski verrà esaminato più in dettaglio nel terzo capitolo.

1.4.1 Il mutamento punto di vista: da Weber a Boltanski

Boltanski identifica il secondo spirito del capitalismo nei manuali di *management*. L'autore ritiene che tale letteratura sia da considerarsi al pari dei riferimenti di Sombart agli scritti di Leon Battista Alberti, considerato un esempio di perfetto borghese del Quattrocento, o di Weber a Benjamin Franklin durante le descrizioni preliminari dello spirito del capitalismo. Boltanski stesso afferma che i suddetti riferimenti scelti da Sombart e Weber sono motivati per il notevole impatto delle teorie in essi contenute e questo, a suo dire, è il medesimo criterio che lo ha spinto ad analizzare i testi riservati ai manager. Infatti, questi testi sarebbero "le guide di coloro che guidano il sistema di produzione", ossia teorie dal

notevole impatto nella pratica economica e capaci di influenze sulla sfera sociale.

Tale scelta, anche secondo Boltanski, non è priva di problematiche inerenti i limiti di validità di tali teorie. Per questo non è stata formalizzata nessuna generalizzazione dotata di limiti netti tra giudizi fattuali e giudizi di valore.

Inoltre, scrive Boltanski rifacendosi a Weber: "come si può scegliere cosa è degno di essere annotato, analizzato e o descritto nel complesso flusso degli eventi, senza l'aiuto di un punto di vista intriso di valori?" [Boltanski 1999, p.xlv].

Queste scelte di metodo denotano la volontà, del resto esplicita, di rifarsi a Max Weber nella scelta delle modalità di analisi di una tematica weberiana.

Quello che lascia stupito il lettore che si avvicina al testo di Boltanski, dopo un'attenta lettura dell'*Etica*, o della *Storia Economica* è l'assoluta mancanza della ricerca sulle origini del capitalismo. Quindi viene eluso, forse volutamente, un tema centrale della letteratura weberiana, ossia la ricerca delle radici dello spirito del capitalismo. Anche l'importanza del fattore religioso viene assunto come dato, senza essere neanche discusso; chi si volesse cimentare nella ricerca di riferimenti più espliciti alla Riforma, resterebbe piuttosto deluso. Ciò non significa che Boltanski non riconosca l'importanza della ricerca delle origini del capitalismo, moderno o dell'importanza centrale, ma non calcolabile, del fattore religioso. La sua scelta di non soffermarsi su tali questioni, sottolinea solo il fatto che egli descrive un sistema di produzione che si è svincolato dal fattore religioso.

L'analisi di Boltanski parte dagli anni Sessanta, un periodo in cui la gabbia d'acciaio sembra essere forse l'unica certezza, per finire agli anni Novanta, l'epoca della rete e della flessibilità. Le radici storiche e religiose del capitalismo, del suo spirito devono essere tenute in considerazione, ma forse non sono più così centrali; sono storia.

Viene abbracciato il metodo weberiano, la sociologia comprendente, ma al tempo stesso viene scelto un punto di vista nuovo, che apparentemente poco ha in comune con quello dei classici. Non per questo deve essere visto un contrasto tra la teoria weberiana e quella dell'autore francese. L'impressione è invece quella di un *continuum* fondato sul metodo e non sul punto di vista, sui generali criteri che orientano la scelta del "fuoco", ma non sul *focus*. Come scrive Boltanski: " [ibidem, p. 16-17]. Sembra che l'autore di *Le nouvel esprit du capitalisme* voglia semplicemente ripartire da dove Weber si è fermato, senza analizzarne, descriverne, o problematizzarne le teorie. Pare che siamo davanti ad una descrizione di un fenomeno storicamente situato portata avanti con gli strumenti ed il metodo propri della sociologia comprendente. Tale studio non si pone in contrasto con ciò che è stato detto o scritto da Weber, e deve essere letto come un contributo indipendente

dalla produzione Weberiana secondo il punto di vista scelto, ma fortemente legato ad essa per la scelta del metodo, dei criteri e dei mezzi d'indagine. Una differenza, certo non di secondaria importanza, è stata quella di assumere il capitalismo come dato, senza darlo per scontato. Ciò significa che Boltanski accetta, o almeno non attacca in modo esplicito le teorie di Weber sulle origini del capitalismo e sullo spirito del capitalismo. Da qui una distinzione importante: i classici qui descritti rivolgevano i propri sforzi verso la ricerca dell'origine del capitalismo moderno, mentre Boltanski la assume come data e si concentra sulle dinamiche di mutamento del sistema in rapporto alla critica. I due autori francesi hanno ammesso che il capitalismo, come oggi si presenta, è il migliore dei modi di produzione possibili. Fukuyama definendo la *fine della storia* ha affermato che, “non possiamo raffigurarci un mondo che sia *essenzialmente* diverso dall’attuale, e nello stesso tempo migliore” [Fukuyama 2003, p. 68]. Boltanski e Chiapello hanno cercato una soluzione a questa situazione senza trovare una vera risposta, riuscendo però a portare alla luce le contraddizioni del sistema capitalistico, che di per sé risulta amorale. Esso, infatti, non può trovare al suo interno le giustificazioni necessarie per coinvolgere gli individui nelle sue dinamiche; può acquisire un senso solo grazie al suo spirito, capace di soddisfare la richiesta di giustificazioni, tramite le mercificazioni derivate dalla fagocitazione dalle domande della critica.

Il Nuovo spirito del capitalismo è al tempo stesso l'elemento di rottura e di continuità tra Boltanski ed i classici. Esso, come vedremo nel capitolo 3, appare elemento di rottura in quanto descritto differente da quello che abbiamo conosciuto grazie allo studio dell'*Etica protestante*, ma risulta elemento di continuità, poiché continua a svolgere la medesima funzione, cioè trovare un senso ad un sistema altrimenti amorale e assurdo.

Capitolo secondo

2 Tra flessibilità e rischio

Questo secondo capitolo vedrà la discussione delle possibili relazioni tra il capitalismo e il suo spirito descritti da Boltanski e alcune delle teorie dei maggiori autori contemporanei Sennett, Beck, Bauman. Riuscire a rintracciare legami tra queste teorie, servirà a capire se lo spirito del capitalismo sia una categoria ancora viva e necessaria per descrivere le dinamiche della realtà socioeconomica contemporanea. La tematica weberiana della “gabbia d'acciaio” sarà uno dei nessi più importanti tra i classici e gli autori contemporanei discussi trattati in questo capitolo. Partendo da essa, Sennett e Beck introducono rispettivamente temi quali la fine della carriera, la flessibilità e la scelta istituzionalizzata e il rischio. Nelle pagine di *Le nouvel esprit du capitalisme* queste tematiche vengono identificate da Boltanski come alcune delle principali tendenze che caratterizzano il terzo spirito del capitalismo. Inoltre, sia Sennett che Beck, proprio come Boltanski, assumono il capitalismo come il cardine cui la società contemporanea gira introno. Perciò far dialogare questi autori è utile, sia per comprendere la centralità degli argomenti trattati, sia per descrivere l'odierno assetto sociale. Da questo confronto emerge la centralità dell'importanza del capitalismo e del suo spirito come chiavi di lettura adatte per comprendere le caratteristiche del nuovo assetto sociale.

2.1 Flessibilità: dalla carriera alla corrosione del carattere

Weber con il riferimento alla gabbia d'acciaio parla di una società pervasa dalla burocrazia tipica che fino a quel momento aveva caratterizzato le gerarchie dell'esercito tedesco. Essa andava a mutare l'assetto ed i rapporti della sfera economica e della sfera sociale.

La società diveniva prigioniera della gabbia così da apparire rimodellata proprio sulla forma dell'esercito moderno della Germania di Bismarck. Ogni aspetto della vita viene plasmato e limitato da questa visione gerarchica. Si afferma un concetto di tempo incrementale, che orientata le scelte sul lungo termine, ma che soprattutto tende a ordinare e rendere prevedibile ogni percorso.

Sennett sottolinea che “Max Weber nello stesso tempo analizzava, ammirava e temeva la soluzione tedesca di un ordine sociale orientato in senso militare”[Sennett 2006, p. 25].

Sennett [2006] afferma che un soggetto che vive in questo tipo di società, o che lavora facendo carriera all'interno di un'azienda così organizzata, dovrà accettare regole e percorsi prefissati da altri, ossia sarà prigioniero della gabbia d'acciaio. L'autore domandandosi come possa essere accettabile la vita all'interno di un sistema dominato dalla burocrazia, trova questa risposta: “nell'*Etica protestante* Weber spiega perché le persone sono disposte a farlo: le burocrazie insegnano la disciplina della gratificazione differita. Invece di preoccuparsi dei frutti immediati dell'agire attuale, si impara a pensare a una ricompensa futura, che si riceverà se si saranno eseguite le consegne nel presente”[Sennett 2006, p. 27].

Tale concezione vede nel lavoro il mezzo ascetico, con il quale l'uomo diviene lo strumento di Dio, il mezzo con cui il Signore opera sul mondo. L'ascesi laica protestante fu il mezzo per limitare il godimento sconsiderato della ricchezza, l'ozio, il consumo e il lusso, finalizzando l'azione umana all'impiego razionale delle risorse.

Sennett teorizza la cultura del nuovo capitalismo riferendosi ad un nuovo insieme di valori e motivazioni molto simili a quelle che Boltanski e Chiapello [2005a] hanno definito nuovo spirito del capitalismo. I due sociologi francesi presentano una visione dialettica del rapporto tra lo spirito del capitalismo e la critica, mentre Sennett analizza la flessibilità, l'etica, il rischio, e altri fattori che hanno rapporti bi-univoci con il sistema di produzione. Le analisi di Sennett [2001] esemplificano la realtà che si è delineata a causa dei mutamenti del sistema di produzione e mettono in luce i profondi mutamenti del mondo del lavoro. Tali risultati sembrano spesso essere le medesime implicazioni materiali dello spirito del capitalismo che Boltanski ha identificato quali risultati della dinamica dialettica

cui esso sarebbe soggetto.

Nelle teorie di Sennett le biografie individuali sono alla deriva in un mare di incertezza e di rischio, in una società fatta di legami deboli e continuamente rinegoziabili.

Sia Sennett, sia Boltanski affermano che oggi la piramide gerarchica è stata sostituita dalla rete, una struttura più flessibile, fatta di contatti in cui i progetti potenziali hanno un'importanza centrale.

L'esempio usato da Sennett è la pericolosa spirale innescata dalle speculazioni finanziarie, che serve a soddisfare il capitale impaziente. Essa premia solo le scelte a breve termine, danneggiando le aziende che cercano di muoversi nel medio e lungo periodo.

La riorganizzazione continua del lavoro porta i soggetti a non avere compiti fissi, o comunque non ordinati in maniera durevole, l'autore paragona queste situazioni alle innumerevoli possibili sequenze di brani che si possono ottenere con un lettore mp3: “un lettore mp3 può essere programmato in modo da riprodurre i titoli selezionati in qualsiasi sequenza desiderata. Anche in un'organizzazione flessibile si può variare a piacere la sequenza della produzione. [...] il lavoro non è fissato su determinate funzioni, ma è orientato ai compiti. Lo sviluppo lineare è sostituito da un pensiero disposto a muoversi a salti” [Sennett 2006, p. 38-39]. “In un mp3 il laser del processore centrale è il capo. C'è, sì, un libero accesso a tutti i dati, ma questa flessibilità è possibile solo perché il processore centrale controlla tutto. Analogamente in un'organizzazione flessibile il potere si concentra al centro” [Sennett 2006, p. 41]. Nelle aziende riorganizzate secondo i nuovi modelli flessibili e snelli, interi livelli possono essere eliminati o riorganizzati a piacimento, proprio come le spese vengono aggirate con contratti atipici. “Il processore centrale controlla, ma non si assume la responsabilità di ciò che accade”[ibidem, p. 45]. Le medesime tendenze sono descritte da Boltanski che afferma che sempre più spesso viene richiesto di lavorare in squadra a progetti a breve termine, ma che altrettanto spesso questi gruppi di lavoro sono destinati a durare solo il tempo necessario per raggiungere, o tentare di raggiungere, lo scopo. Talvolta vengono anche formati diversi gruppi di lavoro, che hanno lo scopo di raggiungere il medesimo traguardo, ma solo uno di essi sarà premiato per aver raggiunto prima o in modo più efficiente il risultato richiesto.

L'autonomia è uno degli aspetti più enfatizzati dal nuovo sistema, Boltanski la descrive come una delle risposte che lo spirito del capitalismo ha offerto, fagocitando le istanze della critica verso la standardizzazione e la mancanza di discrezionalità tipiche della vecchia struttura piramidale. Sennett scrive che: “quando i gruppi di lavoro devono realizzare risultati rapidi e flessibili è necessario accordare loro una certa autonomia.

Effettivamente oggi le aziende cercano di incoraggiare l'autonomia mediante la creazione di mercati interni”, ossia una competizione tra i già citati gruppi di lavoro che hanno il medesimo obiettivo. “Nella concezione di Taylor, improntata al modello piramidale, questa procedura sarebbe altamente inefficiente, poiché il lavoro viene fatto più volte. Invece, nel nuovo pensiero flessibile l'importante è trovare le soluzioni migliori nel minor tempo possibile. Si tratta di un criterio di efficienza moderno” [Sennet 2006, p.41]. Ogni volta che si comincia un nuovo lavoro, si deve fingere; il capo si aspetta che il dipendente conosca il suo compito, mentre il lavoratore magari non ha mai svolto un compito neanche lontanamente simile a quello che gli viene assegnato.

Quindi il centro ha il compito di controllare una struttura reticolare e non necessariamente piramidale, spesso dotata di un numero di livelli intermedi molto minore che in passato al fine di aggirare i limiti posti dall'autorità istituzionale, rendendo più snelle la struttura organizzativa e le spese fisse. Queste strutture per essere “sopportate” dagli individui implicano il rifiuto, o comunque la rinuncia, alla routine e alla programmazione a lungo termine. La mancanza di tali aspetti si ripercuote non soltanto sulla vita lavorativa, ma anche sulle altre dimensioni della vita individuale e sociale. Per reggere, limitando la deriva indotta da questo mutamento, secondo Boltanski gli individui devono riuscire ad essere mobili, ossia è basilare che essi siano in grado di agire nel breve termine, leggeri, liberi flessibili, capaci di alleggerirsi di tutto ciò che può costituire un limite al cambiamento [vedi Boltanski e Chiapello 2005a, pp. 365-372]. Il motto “Basta col lungo termine”, dice Sennett, “significa continuare a muoversi, non dedicarsi in profondità a qualcosa e non fare sacrifici” [Sennett 2001, p. 23]. Le persone sono indotte a non andare in profondità a non prendere a cuore il proprio lavoro, perciò ad essere sacrificati sono anche la fiducia informale, il sapere istituzionale, il *know how* e lealtà.

Soggetti che non prendono a cuore ciò che fanno, che rincorrono solo i possibili vantaggi dovuti ad un veloce cambiamento e che non si curano alla distruzione dei frutti di ciò che hanno contribuito a creare, sono immersi in situazioni che stridono messe a contatto con categorie come la famiglia. Il risultato è che anche le istituzioni che proprio come quest'ultima avrebbero bisogno di impegno e dedizione, sono risucchiate in questa spirale che le rende simili a qualsiasi altro progetto, rinegoziabili. Il “capitalismo a breve termine minaccia di corrodere il carattere, e in particolare quei tipi del carattere che legano gli esseri umani tra loro e li dotano di una personalità sostenibile” [ibidem, p. 25].

L'individuo inserito nel vecchio sistema piramidale gerarchico, sarebbe stato facilitato nelle sue scelte di vita da percorsi prefissati, istituzioni salde, da una sicurezza solida. Il

cardine della sua esistenza probabilmente sarebbe stato il lavoro, fondato su una carriera nella stessa azienda, che spesso era lunga quanto la stessa vita lavorativa dell'individuo. La professione era capace di dare un senso alla vita stessa. La realtà della stabilità e della sicurezza è terminata, come scrive Sennett: “secondo la ben azzeccata espressione dell'analista d'affari Rosabeth Moss Kanter i vecchi elefanti burocratici “stanno imparando a ballare” [ibidem, p. 85], non ci sono garanzie le grandi strutture burocratiche di aziende e stati traballano. Ciò spinge a dover fare scelte che prima erano impensabili. Il percorso biografico individuale, il lavoro, la famiglia ogni aspetto della vita divengono aspetti rinegoziabili.

Gli aumenti del valore delle azioni frutto delle scelte a breve termine e delle ristrutturazioni aziendali mirate alla flessibilità e alla snellezza sono l'unico obiettivo degli investitori, che non si curano della sicurezza offerta dalle aziende di stampo fordista capaci, di garantire cospicui dividendi e produrre beni nell'economia reale ed esternalità positive. Produttività ed efficienza finiscono in secondo piano e si afferma una commistione tra profitto e quotazioni azionarie. Si assiste alla ricerca spasmodica della flessibilità, ossia della capacità di mutare obiettivi, *skill*, e forma, al fine di riorganizzarsi all'istante, per assecondare la ricerca di profitto nel breve termine.

Il ricorso al concetto organizzativo di flessibilità innesca una situazione di perpetua incertezza, in cui qualsiasi legame sociale può essere troncato velocemente. Il lavoro diventa un percorso fatto di progetti scissi, non più una la carriera intesa come percorso lineare. Tale concezione è spiegata da Sennett col termine inglese *career*, letteralmente “strada per carri”, ossia la “direzione in cui un individuo doveva incanalare i propri sforzi in campo economico” [Sennett 2001, p. 9].

La flessibilità ha segnato la fine, rende utopistico, o comunque riduce di molto la possibilità di avere una carriera, tanto che Sennett scrive: “nessuno sa quali rischi valga la pena correre, o quali percorsi sia opportuno seguire”[ibidem].

Tutti vengono investiti della possibilità di scegliere. Ognuno di noi può gestire la propria biografia, apparentemente senza i limiti della opprimente gabbia d'acciaio.

Il prezzo da pagare per questa libertà è il venir meno della sicurezza e del tempo per concentrarsi su un obiettivo di lungo periodo. Scompare anche l'idea fordista di solidità, che ha aveva saldato le sbarre della gabbia d'acciaio, ma che aveva anche avuto il merito di aver risollevato l'economia e la società, sia dopo la crisi del 1929, sia dopo la Seconda Guerra Mondiale.

Il lavoro che già aveva mutato il proprio significato e la forma organizzativa era divenuto

la fonte dei presupposti materiali della libertà. Sennett non rimpiange quella “libertà” fondata sui benefici materiali all'interno della gabbia d'acciaio, ma ritiene che la flessibilità e la profonda insicurezza che da essa deriva spingano gli individui verso la superficialità. Secondo lui infatti non vi è modo di impegnarsi, di andare in profondità, o di imparare un mestiere all'interno di un sistema orientato alla rinegoziazione ossessiva dei legami sociali. Tale situazione pare inoltre pervasa da rischio, precarietà e superficialità, ossia i frutti più amari della cultura del nuovo capitalismo.

La nuova realtà descritta da Sennett vede gerarchie deboli e ruoli che non sono ben definiti. Sono venuti meno o si sono attenuati tutti i presupposti tipici del “capitalismo pesante”. Esso è stato sostituito con la flessibilità organizzativa e con la fluidità fatta di legami rinegoziabili. Così i capitani d'azienda lasciano il campo ai quadri dirigenti e poi ai manager di questo nuovo capitalismo a breve termine. Il risultato è che ogni individuo diviene manager di se stesso, o meglio è costretto a divenirlo, poiché la fine delle realtà ascritte porta a vivere costruendo la propria biografia tramite le scelte e la rinegoziazione continua dei legami.

Sennett[2001] afferma che i *manager* hanno un motto: “evita che qualcosa ti rimanga attaccato”, ossia invocano la negazione delle ragioni profonde per interessarsi del bene comune, o di qualsiasi cosa possa limitarli in prospettiva futura. Il valore dell'esperienza pregressa sembra diminuito, anzi talvolta viene considerato come disvalore, tipico di chi si è incagliato, dedicandosi ad un solo progetto, scendendo in profondità. La maggioranza di coloro che riescono restare a galla nel mare della flessibilità districandosi nelle scelte imposte dal terzo spirito del capitalismo, non capisce il bisogno di un sistema normativo condiviso. Come scrive Sennett: “la flessibilità da loro celebrata non offre, e non può offrire nessuna guida per una vita normale. I nuovi padroni hanno rifiutato le carriere nel vecchio senso della parola, cioè i percorsi lungo i quali si può viaggiare; le linee di condotta stabili e durevoli sono per loro territorio straniero”[ibidem, p. 148].

Sennett usa l'esempio di Bill Gates per spiegare tale situazione, descrivendo il padre di Windows molto lucido, spietato negli affari e capace di distruggere e abbandonare i prodotti che ha creato, per assecondare le richieste del mercato. “Bill Gates non sembra affatto ossessionato dalla durata delle cose. I suoi prodotti appaiono e scompaiono con la stessa rapidità, mentre Rockefeller voleva conservare pozzi petroliferi, palazzi, macchine e ferrovie il più a lungo possibile. La mancanza di attaccamento a lungo termine sembra caratteristico dell'atteggiamento di Bill Gates nei confronti del lavoro” [ibidem p. 61]. Queste prerogative inerenti la sicurezza in se stessi e la capacità di passare senza problemi

da un progetto all'altro, abbandonando tutto ciò che può essere d'intralcio, sono identificate come le caratteristiche “mobili” di cui parla Boltanski [2005a]. Sono loro gli attori protagonisti del terzo spirito del capitalismo, i manager di se stessi. “Forse è solo la necessità economica a spingere oggi i capitalisti a seguire allo stesso tempo molte possibili strade. Queste realtà pratiche richiedono tuttavia una particolare forza di carattere, tipica di una persona abbastanza sicura di sé da trovarsi a proprio agio nel disordine e che prospera mentre tutto viene rimescolato” [Sennett, p. 61 e 62].

Molti grandi manager, figure fuori dal comune, si sono dimostrati in grado di affrontare la destrutturazione dovuta all'affermazione della flessibilità, ma la realtà odierna pare chiedere qualcosa di simile anche alle persone “normali”, poiché esse sono state private di una via da seguire, di un mestiere cui dedicarsi “andando in profondità”. La maggioranza delle persone fa parte del secondo gruppo, quello che non riesce a gradire il lavoro flessibile e neanche ad accettarlo. Solo alcuni fortunati o presunti tali si sentono a loro agio in questa deriva. Il risultato è quello che Sennett [2001] definisce “corrosione del carattere”. Per illustrare questo concetto, è necessario citare un passo relativo al concetto di *character*, carattere, descritto come il: “valore etico attribuito ai nostri desideri e alle nostre relazioni con gli altri”; continua Sennett: “Orazio scrive che il carattere di un uomo dipende dai suoi legami con il mondo, e in questo senso la parola “carattere” ha un significato più ampio rispetto alla moderna “personalità” [*personality*]. Quest’ultimo termine descrive desideri e sentimenti che possono restare sempre all’interno dell’individuo, senza che nessun altro ne venga a conoscenza. Il carattere indica soprattutto i tratti permanenti della nostra esperienza emotiva, e si esprime attraverso la fedeltà e l’impegno reciproco, o nel tentativo di raggiungere obiettivi a lungo termine, o nella pratica di ritardare la soddisfazione in vista di uno scopo futuro [ibidem, p.10].

La perdita del proprio carattere è ciò affligge i dipendenti di uno storico forno di Boston di cui parla l'autore. Essi ormai non possono più essere definiti fornai, ma solo dipendenti di un forno automatizzato e computerizzato in ogni sua parte. Questa struttura non ha più bisogno di “veri fornai in grado di maneggiare farina e lievito”. Si avvale di dipendenti capaci di usare un computer, ma neanche capaci di riparare il sistema di produzione in caso di guasti. Infatti scrive che se “i sistemi computerizzati non funzionano è più semplice gettare via le pagnotte rovinate, riprogrammare il computer e ricominciare da capo. Ai vecchi tempi vedevo pochissimi rifiuti; oggi ogni giorno i grandi contenitori di plastica della panetteria si riempiono di cumuli di pagnotte annerite” [ibidem, p. 67]. “Le tecnologie impiegate in panetteria giocano un ruolo importante nella creazione di questa

debole identità lavorativa, [...]. Le macchine presenti in quel posto di lavoro sono tutte pensate per essere facilmente utilizzabili dall'utente" [ibidem, p.70]. Tutte le macchine, sia in questo forno, che in molti altri luoghi di produzione di qualsiasi tipo di beni, sono create con interfacce semplici, al fine di poter impiegare dipendenti con competenze meno specifiche. Tale fattore diminuisce i costi della manodopera, la richiesta di competenze di settore e la necessità di costosi percorsi di formazione. L'altra faccia della medaglia che si accompagna alla crescita del profitto è l'aumento dell'indifferenza delle persone per il lavoro che di volta in volta si trovano a svolgere. Infatti, continua l'autore: "in un regime flessibile, le difficoltà sono controproducenti. Per un paradosso terribile, quando si diminuisce la difficoltà e la resistenza si creano però anche le condizioni affinché gli utenti lavorino in modo più acritico e indifferente"[ibidem, 70 e 71]. La flessibilità comporta che diventi piuttosto complicato giudicare la qualità del lavoro di un dipendente, quando gli è praticamente impedito di addentrarsi nel profondo del suo mestiere. Il risultato è una forte differenza tra chi oggi resta in superficie a causa della flessibilità e chi prima riusciva ad andare in profondità tramite l'etica del lavoro.

Spingersi in profondità risulta praticamente inconciliabile con i legami deboli e i compiti semplificati tipici del regime di produzione flessibile.

Queste dinamiche danno vita ad una società che, pur essendo apparentemente priva di classi e vincoli nasconde contrasti profondi, come afferma Sennett, "c'è una superficie nella quale tutti appaiono sullo stesso piano, ma penetrare questa superficie può richiedere il possesso di un codice di cui la gente è priva"[ibidem, p. 74]. Non tutti hanno imparato a scegliere i legami giusti e a coltivarne di nuovi. Non tutti hanno capito che i gli insuccessi non sono importanti e contano solo i contatti e la capacità di crearne di nuovi. Non tutti sanno convivere con i rischi che ognuno è obbligato ad affrontare. Passare da un'occupazione all'altra è più facile rispetto a quanto lo era in passato in strutture piramidali dalla gerarchia ben definita. Anzi cambiare lavoro, spesso diventa la regola per chi non vuol restare disoccupato. Il nuovo sistema flessibile necessita di *skill* come apertura mentale, capacità di mettersi in gioco e possesso di buoni contatti da usare in possibili progetti futuri. Esso sembra letteralmente opposto al vecchio modello organizzativo rigido, fondato sul rispetto delle vie prestabilite, sull'esperienza e sulle abilità maturate negli anni.

Le dinamiche finora descritte portano gli individui di fronte alla concreta possibilità di fallire, a quello che Sennett definisce "spettro dell'inutilità" [Sennett 2006].

Sennett [2001] descrive un tipo di fallimento che spinge a riflettere sul fatto che nella

realtà odierna flessibile e frammentata non sono possibili narrazioni su ciò che accadrà, ma solo sul passato, perché la freccia del tempo si è spezzata; non esistono più le vecchie traiettorie definite cui fare riferimento. Questo è il dramma di un'economia continuamente ristrutturata, che spinge a fuggire la *routine* e ad orientarsi sul breve termine.

Questa è la realtà di Rico; uno dei personaggi intervistati da Sennett è l'esempio cardine di questo sistema, essendo contemporaneamente vittima e carnefice; infatti perde il lavoro a causa della stessa flessibilità sistemica che, propugna e cui afferma di essere devoto. Questo individuo ha perso un lavoro stabile, ma si è rimesso in gioco come consulente e esterno. È un soggetto dinamico, non ha tempo, deve mantenere contatti con i clienti, trascura la sua famiglia, anche se non vorrebbe. Lavoro e famiglia risultano due entità inconciliabili per un uomo nella sua posizione. Nonostante appaia superficiale, vorrebbe insegnare ai figli l'impegno, i giusti valori morali, anche se ciò significa praticamente contraddire quelli con cui si orienta lavorando: instabilità e mancanza di legami fissi.

Rico non si accorge che la flessibilità su cui secondo lui si basa il successo finisce per indebolire il suo carattere, corrodendolo e rendendolo superficiale. Osservando la testimonianza offerta dal caso di Rico alla luce delle teorie di Boltanski e Chiapello, possiamo affermare che sembrano venuti meno i presupposti di sicurezza e bene comune che erano base del secondo spirito del capitalismo.

Leggendo Sennett, in particolare i passi in cui scrive di Rico, o di Bill Gates, assistiamo all'affermazione del rifiuto della *routine* e dell'agire a lungo termine. Siamo davanti alla convinzione che la capacità di adattarsi sia l'unico modo per prevalere, anche a costo di enormi rinunce. Poi ci sono loro, gli individui di cui Sennett non cita i nomi, quelli che in passato avremmo identificato in riferimento alla professione, ed ora sono dipendenti, ossia individui privati del mestiere, che avrebbe potuto essere l'aspetto fondante della loro identità, afflitti da una libertà che provoca incertezza. Il venir meno della sicurezza e della stabilità per loro significa "corrosione del carattere" e si ripercuote su tutti gli aspetti della loro esistenza.

Il risultato cui la flessibilità ci ha condotti è un a situazione di rischio e incertezza in cui l'individuo ha una sola certezza: deve scegliere la direzione in una giungla in cui non ci sono strade, ma solo piste che portano a brevi sentieri.

2.2 Le scelte

Per descrivere la situazione in cui l'individuo deve scegliere tra le innumerevoli "piste" cui abbiamo accennato, non si può non ricorrere al pensiero di Beck.

Il punto di partenza resta la cancellazione delle categorie ascritte, o almeno la trasformazione di esse in scelte possibili.

Anche i vincoli ascritti sembrano venir meno, o comunque barcollare. L'individuo sembra trovarsi in un supermercato dove ci sono innumerevoli prodotti, che egli deve scegliere, senza necessariamente avere cognizione, esperienza o limitazioni ascritte. Solo lui può scegliere e solo a lui/lei sarà imputabile l'errore commesso nella scelta. L'individuo si trova in una situazione di precarietà, ossia caratterizzata da insicurezza e rischi. Questa situazione ha notevoli implicazioni anche sugli aspetti più scontati della vita quotidiana. Beck chiama questa realtà "seconda modernità", ossia una situazione in cui si afferma la *scelta istituzionalizzata*, ossia un'ulteriore evoluzione verso l'individualizzazione in cui gli attori centrali della società si trovano sullo stesso piano di quelli marginali, poiché ognuno può apparentemente, ma soprattutto è costretto, a gestire autonomamente la propria biografia. Secondo Beck, l'individualizzazione: “non è un fenomeno né un'invenzione della seconda metà del ventesimo secolo” [Beck 2005a, p. 185].

Secondo Beck il capitalismo è il *background* in cui queste dinamiche si svolgono, e nessuno è fuori dal sistema, nessuno è al riparo dai suoi effetti. Non dobbiamo scordare che la biografia autocostruita tramite la scelta istituzionalizzata di cui parla, è possibile solo all'interno di quella gabbia d'acciaio originata dalle dinamiche del capitalismo, di cui ognuno è ancora prigioniero. Perciò operare scelte di vita è possibile solo nella forma che Beck chiama scelta istituzionalizzata.

La situazione in cui si inserisce la scelta istituzionalizzata viene spiegata affermando che “...il posto dei ceti di tipo premoderno non è più preso dalle classi sociali e il posto dei legami di classe non è più preso dalla stabile cornice di riferimento della famiglia. E' la singola persona che diventa l'unità di riproduzione del sociale nel mondo della vita” [Beck 2005, p. 188]. “L'individualizzazione diventa la forma più progredita di socializzazione dipendente dal mercato, dal diritto, dalla formazione ecc”[ibidem, p.189] Questa visione fondata sulla discontinuità che plasma l'odierno concetto di lavoro, contrappone il lavoro salariato, che finora è stato la forma prevalente, alla società del postlavoro, “caratterizzata da un impegno politico nuovo in senso translocale e transnazionale, le cui tracce e i cui tratti fondamentali esistono e sono osservabili già oggi”[Beck 2000, pp. 14-15]. Come

detto in precedenza, oggi il lavoro e la società stessa si configurano come una rete fatta di legami rinegoziabili, come mutevole è anche la biografia individuale.

Lavoro e famiglia, fino all'affermazione di questo nuovo assetto sono stati “il sistema di coordinate bipolare al cui interno è situata la vita di quest’epoca” [ibidem, p. 199]. L'affermazione dell'estrema individualizzazione cui assistiamo secondo Beck è da ricercare in tre processi: affrancamento, standardizzazione, istituzionalizzazione [vedi ibidem, pp. 187-189].

Fino ad oggi l'uomo lavoratore era la forma individuale prevalente e coloro che erano in una situazione di non-lavoro erano praticamente socialmente invisibili. Il lavoro era l'unica formula accettata per arginare la povertà tramite la sicurezza economica, al fine di diffondere il benessere e intraprendere l'eccitante corsa all'ascesa sociale.

Si verifica una sconnessione dell'individuo dall'unità sociale che in precedenza era il suo riferimento socio culturale: “il posto dei ceti di tipo premoderno non è più preso dalle classi sociali e il posto dei legami di classe non è più preso dalla stabile cornice di riferimento della famiglia. *E' la singola persona che diventa l'unità di riproduzione del sociale nel mondo della vita*” [ibidem, p. 188]. “Questo vale non soltanto per la “dissoluzione dei vincoli nel mercato del lavoro” e per il consumo di massa dipendenti dal denaro, ma anche per lo sganciamento e la reimmissione nella società di mercato attraverso la formazione, la giuridificazione, la scientificizzazione ecc” [Ibidem, p. 189].

Quasi tutti i fattori necessari per la costruzione biografica del singolo individuo si configurano come una struttura di controllo delle situazioni individuali: “una struttura dipendente dalle istituzioni [...] L'individualizzazione diventa la forma più progredita di socializzazione dipendente dal mercato, dal diritto, dalla formazione ecc” [ibidem]. Ad esempio, nell'assetto precedente il lavoro, ossia la sfera della produzione, e la famiglia, quella della riproduzione, erano in un equilibrio sulla divisione dei ruoli tra uomini e donne, ma oggi la seconda modernità impone individui interamente affrancati da legami e tale equilibrio è uno dei tanti messi in discussione.

Vediamo che Beck, come Sennett, ha descritto il declino del lavoro quale fonte di identità. Secondo l'autore tedesco, il risultato sarebbe una perdita della coscienza di classe e della solidarietà di classe. L'unico rifugio per fuggire dalla precarietà potrebbe essere la famiglia, o ciò che di essa è rimasto, ossia quella pluralità di alternative post-convenzionali che si sono affiancate a quello che era il consueto modello di famiglia nucleare. Quindi siamo posti davanti a scelte anche riguardo al concetto di famiglia nucleare, che non è più l'unica alternativa, o almeno la più ovvia. Questa istituzione è stata investita dal

mutamento, che l'ha fatta divenire un concetto rinegoziabile, talvolta non necessario; adesso forse si può davvero affermare che l'unità sociale fondamentale sia l'individuo stesso. Scegliere è la regola fondamentale, non importa che si tratti dell'insalata per la cena, o di una proposta di matrimonio; l'individuo liberato dai legami sociali sembra talvolta alla deriva. Infatti, la mancanza di modelli ascritti lo obbliga alla scelta autonoma, almeno apparentemente senza condizionamenti, ma il risultato è ben diverso. Ognuno però deve guardarsi dai tentativi di manipolazione del mercato e dall'anomia, nel senso durkheimiano del termine. Essi sono infatti rischi concreti. Il lavoro per lungo tempo è stato uno dei grandi valori capaci di dare senso, di orientare l'esistenza, ma il senso che in esso si trovava sembra essere assente nelle occupazioni e nei progetti a breve termine che oggi sono diffusi. In essi si respira un'aria di indifferenziazione del lavoro, sommato al regime di precarietà che Beck[2000] ha definito "brasilianizzazione" del lavoro. Ciò ha portato all'abbattimento delle gerarchie aziendali, ma anche a una indifferenziazione delle mansioni, che come afferma Sennett[2006] nel caso dei dipendenti del forno di Boston, porta a perdere la specificità e diventare semplici dipendenti intercambiabili. Come anche scrive Sloterdijk "La disposizione al rischio dei nuovi attori globali viene esercitata, in ultima istanza, dall'obbligo di produrre utili per onorare i debiti contratti con i crediti d'investimento. [...] Come il bisogno aguzza l'ingegno, così il credito fa l'iniziativa" [Sloterdijk 2007, p. 84]. Questa situazione provoca una carenza di sicurezza che ha delle implicazioni profonde; infatti, come scrive Beck, "soltanto gli uomini che possiedono una casa e un posto di lavoro sicuro e quindi un futuro garantito dal punto di vista materiale, sono diventanti cittadini che sentono propria e contribuiscono a rendere viva la democrazia. La semplice verità è che non c'è libertà politica, non c'è democrazia se su tutti incombe la minaccia di nuovi e vecchi totalitarismi"[Ibidem, p.21]. La libertà era stata il frutto di un mutamento che era stato anche un mutamento del significato e della forma organizzativa del lavoro. Ciò aveva condotto gradualmente alla moderna concezione che vede il lavoro come la fonte di alcuni dei presupposti materiali della libertà. Beck e Sennett, pur non rimpiangendo la gabbia d'acciaio e la "libertà" fondata sui benefici materiali, ritengono che la flessibilità, possa rendere l'uomo superficiale, poiché tale deve essere un soggetto per poter sopravvivere alla rinegoziazione dei legami sociale, che si traduce nel rischio e nella precarietà che la cultura del nuovo capitalismo costringe ad affrontare tramite scelte continue.

In Boltanski è innalzata al rango di norma dai manuali di management anni Novanta. Chiunque voglia avere successo, deve assumere un atteggiamento di sacrificio e rinuncia

verso i progetti di stabilità, sia nel lavoro che in tutti gli altri ambiti. Infatti, i legami duraturi potrebbero essere l'ostacolo capace di impedire potenziali progetti futuri. Apparentemente l'individuo detiene il potere di scegliere il proprio destino, ma più probabilmente è obbligato a scegliere.

L'individuo, proprio come un manager, deve esser flessibile, leggero, libero da ogni legame, deve rinunciare alle passioni, mettere in secondo piano i rapporti ascritti ed i valori, svuotandoli della loro importanza.

Come Sennett, anche Beck [2005] afferma che questo cambiamento del sistema economico, investe le biografie individuali, sembra spingere verso la deriva. Le nostre scelte e quella che Beck chiama *istituzionalizzazione delle biografie* dettano potenzialmente i percorsi delle nostre vite, ma la vera determinante è costituita dall'istituzionalizzazione, che anche indirettamente ci spinge a scegliere in maniera non casuale, infatti come scrive Beck: "la condotta di vita diventa la soluzione biografica delle contraddizioni sistemiche" [Beck 2005, p.197]. L'individuo si trova quindi a dover fare scelte improvvise su questioni che precedentemente al processo di detradizionalizzazione non sarebbero mai state in discussione, poiché erano dati ascritti.

Nel fordismo l'individuo sarebbe stato collocato all'interno del sistema, con una professione, un inquadramento e un carriera, fatti che avrebbe alleggerito il fardello di scelte, poiché esse sarebbero state prefissate, indirizzate tramite dei cardini stabili. A determinare tale situazione, sarebbe stato il lavoro, spesso lo stesso per una vita intera. L'occupazione stabile dava un senso alla biografia, mentre oggi si cambia lavoro spesso e non c'è più spazio per la contrattazione collettiva. Oggi invece il senso della biografia è volatile e rinegoziabile come il lavoro, la famiglia e ogni aspetto della vita individuale e sociale, e come questi è frutto delle nostre scelte, ma soprattutto risultante delle spinte sistemiche. Ogni scelta è un obbligo è al tempo stesso una liberazione dai vincoli ascritti, ogni scelta è un passo verso un a situazione in cui l'unica certezza è il rischio di veder sfumare il frutto dei propri sforzi, o di non vederlo neanche.

2.3 Il rischio

Ulrich Beck, ne la *“La società del rischio”* si concentra, riflettendo, sul rischio, come elemento caratterizzante della società odierna. Esso è sempre stato connesso alle attività umane, ma le sue implicazioni inerenti i rischi legati alla precarietà dell'occupazione, si palesano con la fine del fordismo, quando ha inizio una nuova era, che Beck chiama seconda modernità. Mano a mano che essa si afferma, si assiste alla separazione tra politica, economia e cultura. Gli stati nazione perdono la loro centralità, i loro confini divengono labili, sia a livello normativo ed economico, che fisico-materiale. Ad esempio, “il controllo esercitato dallo stato sullo spazio e sul tempo viene sempre più eluso da flussi globali di capitali, di merci, servizi, tecnologia, comunicazione e informazione” [Castells 2003, p. 265]. “Ne consegue una sempre minore capacità, da parte dei governi, di assicurare entro i propri confini la base produttiva per la creazione di reddito” [ibidem, p.268].

I valori ascritti perdono la loro forza e sono sostituiti da quelli scelti dai singoli individui. Ciò comporta una perdita di potere e di centralità delle istituzioni sociali, poiché gli uomini non sono più legati dalle appartenenze ascritte e potenzialmente neanche vincolati dai ruoli, poiché l'individuo diventa l'unità fondamentale della società, libero di scegliere di volta in volta nelle configurazioni offerte dalla forma istituzionalizzata che il sistema di produzione capitalista assume. Tali scelte però sono compiute in una situazione in cui precarietà e rischio sono tanto presenti quanto durante il fordismo lo erano sicurezza e vie prefissate. Proprio il rischio che prima era un prova di carattere, per grandi imprenditori, per i condottieri, o per gli statisti diventa parte integrante della vita di ognuno. Esso è ormai parte della normalità, determinando uno stato di preoccupazione leggera, ma continua, provocata dalla mancanza di certezze, dall'ambiguità e dalla superficialità delle mansioni assegnate.

Nelle teorie di Beck vien dato ampio spazio all'odierna situazione di dinamicità, intrisa di individualismo, precarietà, sfarinamento e incertezza propri della seconda modernità.

Come spiega Bauman: “il capitale per decenni ha cercato di incatenare il lavoratore a fabbriche enormi, fortezze inespugnabili, da cui si usciva solo, anziani, per andare in pensione. Generazioni di lavoratori sceglievano, o si ritrovavano a fare, un mestiere che avrebbe caratterizzato la loro identità per tutta la vita” [Bauman 2002, pp. 56, 57]. Con il passaggio alla seconda modernità viene messa in luce la crisi dei valori tradizionali, descritta sia nella modernità liquida di Bauman, che nella seconda modernità di Beck.

Viene enfatizzato il fatto che sono messe in discussione tutte le certezze della prima modernità come il fordismo, la famiglia nucleare e la stabilità. Entrambi gli autori descrivono una situazione caratterizzata dalla mancanza di vincoli sociali, che viene spacciata per libertà. Essa però è talmente differente dalla situazione precedente da apparire imposta. Come già detto più volte, sembra che le scelte divengano un obbligo. L'individuo viene messo davanti a talmente tante scelte che la sicurezza psicologica può venir meno, quindi pur essendo più liberi, questa situazione viene percepita come minacciosa.

La società fordista sembrava poter offrire una certa sicurezza materiale. Durante quella fase, le ossessioni più diffuse erano legate al forte controllo che la struttura burocratica piramidale operava sul singolo. In questa nuova realtà invece l'unica certezza è quella di dover affrontare da soli, senza nessun supporto, le scelte, le esternalità negative ed rischi non voluti che la vita riserva.

La prima modernità assicurava sicurezza e benessere tramite produzione standardizzata finalizzata al consumo di massa. Essa era caratterizzata da valori che miravano alla centralizzazione, alla solidità e alla sicurezza, ma oggi sembrano incrinati, traballanti, o talvolta assenti.

Il rischio descritto da Beck è una condizione di “non-più-ma-non-ancora” una situazione di mezzo, di stallo in cui dobbiamo scegliere e di cui non sappiamo con certezza quale sarà l'esito. Il rischio si riferisce a una quantità vastissima di ambiti e situazioni: dal rischio di impresa fino ai rischi connessi alle scelte più scontate che dobbiamo compiere ogni giorno. Questo concetto di rischio proposto da Beck rientra nel quadro delle implicazioni del capitalismo. Infatti, la maggior parte delle cause di rischio di questa situazione di incertezza sono legati alle attività umane e quindi al sistema di produzione capitalistico. In queste pagine saranno discussi i rischi di ordine economico, che le aziende scaricano sulla società e sui singoli individui. Ma il rischio concreto e le decisioni a rischio riguardano ogni ambito della società: dalle situazioni irripetibili a quelle di vita quotidiana. Esistono, ad esempio, numerosissimi rischi inerenti le problematiche legate al progresso scientifico e ai disastri ecologici descritti da Beck, ma in questa tesi prevale l'intenzione di analizzare i rischi inerenti gli aspetti del terzo spirito del capitalismo, legati quindi più direttamente all'economia e al lavoro. Questa scelta è la stessa fatta da Boltanski e Chiapello. Essa ha comportato diverse critiche ai due autori francesi, che comunque, come afferma Chiapello in un'intervista sono consci dell'importanza della critica ecologista e di questi temi [vedi Boltanski e Chiapello 2007, p. 236].

In questa tesi viene discussa la condizione di rischio, di chi non ha più un posto di lavoro fisso, ma uno “flessibile”, o “fragile”, oppure di chi ha un posto fisso ma lo perderà a breve, o di coloro che forse non lo avranno mai. Il rischio inteso in questi termini pare coincidere con la situazione di precarietà descritta in precedenza. Beck parla di de-standardizzazione del lavoro. Quest'ultimo nell'età industriale era stato innalzato a fulcro dell'esistenza e dello stile di vita individualizzato, come scrive l'autore tedesco “*asse della condotta di vita*”[Beck 2005, p. 199]. Avere un'occupazione ancora oggi è necessario per definire il proprio ruolo all'interno della società. “La professione serve da modello per il reciproco riconoscimento”[ibidem, p. 200].

Alla luce delle recenti dinamiche, che tendono a rendere instabili, fluidi e superficiali i legami sociali e soprattutto i rapporti di lavoro fondati sul breve termine, il lavoro è flessibile, precario. Il rischio concreto è quello descritto da Sennett [2001]; infatti siamo davanti alla fine della carriera, che equivale alla corrosione del carattere. Beck è perfettamente d'accordo e afferma: “Proprio come la famiglia, da un lato, *l'occupazione ha perduto le sue certezze e le sue funzioni di un tempo*. Con il lavoro la gente perde una spina dorsale della propria condotta di vita originatasi nell'epoca industriale. I problemi e le esigenze del lavoro retribuito si irradiano attraverso l'intera società. La società industriale è *in tutto e per tutto una società del lavoro retribuito*, nell'organizzazione della sua vita, nelle sue gioie e nei suoi dolori, nel concetto di prestazione, nella sua giustificazione della diseguaglianza, nel suo diritto sociale, nel suo equilibrio dei poteri, nella sua politica e nella sua cultura. Se essa si trova di fronte ad una trasformazione sistemica del lavoro retribuito, allora si trova di fronte anche ad una trasformazione sociale”[ibidem, p. 200- 201]. Beck evidenzia la profonda correlazione tra trasformazione sistemica del lavoro e trasformazione sociale, mettendo in luce le tendenze rischiose cui essa conduce.

I rapporti tra datori di lavoro e dipendenti nel capitalismo sono l'elemento fondante della società. Perciò i mutamenti che hanno investito questi rapporti vengono ricondotti da Beck alla de-standardizzazione del lavoro, cioè alla fine della standardizzazione di contratti, luoghi e orari di lavoro. In questo scenario “*i confini tra lavoro e non-lavoro sono diventati fluidi*”[ibidem, p. 203], cioè flessibili e passibili di continui adeguamenti alle esigenze della produzione improntata sulla domanda. Questa realtà mutevole e piena di esternalità negative e rischi potenziali non riguarda solo il lavoro, ma tutti gli ambiti della vita individuale e sociale, che viene definita da Beck *La società del rischio*. Alla luce delle teorie di Beck e Boltanski, definire la società in base a rischio, flessibilità, o dinamiche di

rete non è sufficiente, ferma restando l'importanza di queste categorie. Lo stesso Beck sembra essere d'accordo, perché, pur parlando di società del rischio, afferma che il mercato capitalistico del lavoro resta il fulcro della società. Nello scenario odierno la politica muta da distributrice sociale della ricchezza prodotta, a produttrice e distributrice sociale del rischio. La politica, che con i diritti sociali aveva ridistribuito benessere e ricchezza, nella seconda modernità muta e scarica sugli individui rischi di ogni genere e scelte gravose. Beck arriva, indirettamente, ad affermare che il capitalismo crea e fagocita il rischio stesso: “la diffusione e la commercializzazione dei rischi non costituiscono affatto un elemento di rottura con la logica dello sviluppo capitalistico; la spingono piuttosto a un nuovo livello. I rischi della modernizzazione sono *big business*. Sono l'insaziabile domanda a lungo cercata dagli economisti. La fame può essere saziata, i bisogni possono essere soddisfatti. La domanda indotta dai rischi della civiltà, invece, è una *botte senza fondo*, inesauribile, infinita, autoriproduttrice”[ibidem, p.30-31]. Questa affermazione pare adatta anche per descrivere il capitalismo e il suo spirito, come appaiono nelle teorie di Boltanski. Infatti, le dinamiche del rischio secondo Beck si dipanano proprio all'ombra del capitalismo. La correlazione tra rischio e mutamento del concetto di lavoro si concretizza nella precarietà. Nascono agenzie private che si frappongono tra domanda e offerta di forza lavoro. I lavoratori vengono affittati *just in time*, a breve o lungo termine, fin quando c'è bisogno di loro. Si instaura perciò un circolo vizioso, nel quale la forza lavoro, ossia gli individui vengono affittati da aziende, che producono profitto dal rischio, dalla precarietà, mentre altre agiscono sul breve termine per limitare i costi della manodopera, investendo sempre meno sulla formazione e sulle persone condannate a lavori a tempo determinato, a percorsi frammentati, che non si possono più definire carriere.

I lavoratori, ma più in generale gli individui sono perciò impossibilitati loro stessi a pianificare strategie di vita basate sul lungo termine, poiché è concreto il rischio di perdere i benefici materiali del lavoro necessari a tale scopo. Beck, in *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, afferma che “La conseguenza involontaria dell'utopia neoliberista del libero mercato è la brasilianizzazione dell'Occidente”[Beck 2000, p.3]. Con brasilianizzazione l'autore vuole indicare un avvicinamento del Primo al Terzo Mondo, cioè è sua intenzione sottolineare l'irrompere anche sulla scena europea del rischio costituito dalla precarietà. La condanna è quella di essere costretti a vivere solo il presente. Le cause di questa situazione che colpisce direttamente gli individui sono da imputare alle esternalità negative del capitalismo, che è mutato, assumendo una dimensione globale. Esso ha legato imprese e soggetti di ogni tipo sparsi per tutto il globo, connettendoli in

catene di produzione del valore. Anche Boltanski, in *Le nouvel esprit du capitalisme*, parla di questi rischi derivanti dalle esternalità negative originate dalle evoluzioni del capitalismo a partire dagli anni Settanta. Il sociologo francese vede gli effetti della distribuzione del rischio come uno dei principali temi avversati dalla critica sociale tramite la domanda di sicurezza. Ciò deriva da una situazione in cui soggetti molto diversi tra loro per natura e dimensione si trovano interconnessi in un sistema reticolare apparentemente privo di confini. In tale realtà ogni decisione dei soggetti di maggior peso sposta sugli altri i problemi ed i rischi che ha creato, costringendo tutti a scegliere la propria strategia per affrontarli.

In particolare è il rischio d'impresa che viene spostato sui salariati stessi. Soprattutto su coloro che sono meno qualificati, meno mobili, meno occupabili e quindi meno necessari e più soggetti al rischio della precarietà. Essi domandano una sicurezza che il sistema non è più in grado di offrire; il rischio che non sono in grado di affrontare, sembra spingerli verso la proletarizzazione, poiché chi ha meno qualifiche, meno *skill* spendibili in progetti futuri, rischia il fallimento personale, la disoccupazione.

La situazione descritta vede rapporti economici e sociali strutturati come una rete dinamica, o come catene di produzione del valore. Beck [2001] e Gallino [2007] hanno scritto che al mutamento dell'organizzazione del lavoro è seguito un nuovo assetto della struttura sociale, capace di determinare una pericolosa tendenza al trasferimento del rischio d'impresa sulla società e sui singoli individui. Al fine di descrivere i rapporti tra i vari attori sociali all'interno della rete risulta fondamentale il ricorso a concetti quali la flessibilità e la fluidità, poiché queste sono due delle più importanti implicazioni del corrente riassetto del capitalismo e più in particolare dello spirito del capitalismo. Beck, Boltanski e Sennett si riferiscono in modo diverso al capitalismo, ma nessuno di loro può fare a meno di questo individuo storico per spiegare la realtà odierna.

Per mettere in luce la correlazione tra capitalismo, società e flessibilità è utile una citazione di Gallino: “all'organizzazione sociale si chiede di assomigliare sempre più all'organizzazione di un'impresa. Come sappiamo le imprese decentrano, si frammentano in unità sempre più piccole e mutevoli, coordinate da reti globali sempre più efficienti e capillari. L'organizzazione aziendale si appiattisce, diminuendo e fluidificando i livelli gerarchici, generalizzando il lavoro di squadra, puntando a esternalizzare tutte le attività che non attengono alla sua missione primaria” [Gallino 2007, p. 106-107]. La flessibilità e il rischio sono importanti, ma devono essere inseriti in un contenitore più ampio, cioè nel contesto del capitalismo.

Per Beck il sistema di produzione capitalista resta il pernio a cui la società gira intorno. Esso sarebbe in grado perfino di trasformare i rischi, e le esternalità negative della produzione, in profitti. Queste osservazioni della centralità del capitalismo e della sua capacità di mutare, di creare profitti da ogni cosa rendono ancora più interessante lo studio di questo sistema di produzione. Nei prossimi capitoli sarà messo in atto il tentativo di illustrare l'evoluzione del capitalismo e del suo spirito come descritti da Luc Boltanski, autore che alla fine degli anni Novanta ha saputo sottolineare la centralità dell'evoluzione dialettica dello spirito del capitalismo e del sistema di produzione nel suo complesso.

Capitolo terzo

3 Il nuovo spirito del capitalismo

In questo capitolo saranno descritti lo spirito del capitalismo e le sue componenti come identificate da Boltanski e Chiapello, analizzando le dinamiche e i mutamenti del sistema di produzione avvenuti durante l'ultimo secolo. Seguirà una descrizione della critica, che secondo Boltanski è alla base dell'evoluzione degli ordini di giustificazione dello spirito del capitalismo e del sistema di produzione stesso. Tale processo sarà indagato a partire dal concetto di crisi, che Boltanski ha identificato come centrale nel rapporto dialettico che intercorre tra critica e spirito del capitalismo. Si concederà spazio all'analisi delle dinamiche dialettiche tra lo spirito e la critica che sono alla base del mutamento delle risposte articolate mediante secondo ordine di giustificazione dello spirito del capitalismo. Esso infatti sarebbe capace di rispondere alla domanda di un lato eccitante, di sicurezza e di giustizia, ossia i tre pilastri del secondo ordine di giustificazioni, dando di volta in volta un senso capace di giustificare il sistema di produzione stesso. In seguito verrà mostrato come l'offerta di senso del secondo ordine di giustificazione sia mutata diacronicamente, determinando effetti concreti sull'organizzazione del sistema di produzione e sulla società stessa.

Boltanski mostra l'importanza della critica e delle crisi sistemiche che hanno costretto il capitalismo a mutare e innovarsi, tramite il suo spirito, che pare sempre capace di trovare un senso proprio nelle istanze dei suoi oppositori.

Dopo aver ripercorso il pensiero del sociologo francese, viene descritta la traccia basata sulle dimensioni di riferimento, che è stata usata durante la fase di raccolta dei racconti di vita. Lato eccitante, sicurezza e giustizia sono le dimensioni di riferimento, sulle quali viene sviluppata la traccia, con lo scopo di ritrovare le tendenze emerse dalle teorie di Boltanski nei percorsi di vita dei casi scelti di dirigenti e imprenditori che operano nella realtà italiana, tentando di individuare modelli di riferimento e possibili criticità.

3.1 Lo spirito del capitalismo definizione di un individuo storico

Ripartendo dal punto cui siamo arrivati grazie allo studio dei classici, lo spirito del capitalismo può essere definito come l'insieme di ragioni, aspettative capaci di indurre gli attori sociali a scegliere di adottare una condotta funzionale e affine al capitalismo.

Nell'interpretazione di Boltanski e Chiapello esso ha soprattutto la funzione di giustificare e far accettare le istanze di un sistema economico, che senza di esso apparirebbe amorale e assurdo.

Per capire e far chiarezza nelle complesse dinamiche di cui lo spirito del capitalismo è causa e conseguenza, è utile osservare i risultati delle analisi di Boltanski e Chiapello.

Lo spirito del capitalismo descritto dai due autori francesi è capace di avere risvolti materiali sulla società e sul sistema economico stesso. Esso non può essere definito come una mera ideologia, poiché è in grado di avere implicazioni sui rapporti di produzione. Lo spirito del capitalismo per Boltanski e Chiapello sarebbe in grado di sviluppare meccanismi normativi, ossia risposte atte a giustificare l'impegno degli individui nel sistema. Tali motivazioni sarebbero capaci di rispondere alle istanze della critica, che spesso costituiscono vere e proprie accuse, che si originano nella sfera pubblica.

Negli otto punti che seguono Boltanski ha spiegato la il rapporto tra il capitalismo e il suo spirito e la relazione dinamica tra società, spirito del capitalismo e critica:

“1. Al capitalismo occorre uno spirito per poter coinvolgere le persone necessarie alla produzione e al funzionamento delle attività[...]

2. Per riuscire a mobilitare le persone, lo spirito del capitalismo deve includere una dimensione morale.[...]

3. Se è destinato a sopravvivere, il capitalismo deve simultaneamente stimolare e tenere a freno l'insaziabilità.[...]

4. Lo spirito del capitalismo non può essere ridotto a un'ideologia nel senso di illusione senza alcun impatto sugli avvenimenti del mondo.[...]

5. Il capitalismo tende costantemente a trasformare se stesso.[...]

6. Il motore principale della creazione e della trasformazione dello spirito del capitalismo è la critica (*voice*).[...]

7. In alcune condizioni, la stessa critica può essere uno dei fattori di cambiamento del capitalismo (e non esclusivamente del suo spirito).[...]

8. La critica ricava la sua energia dalle fonti dell'indignazione” [Boltanski e Chiapello 2005a, pp. 485-491, trad. mia].

Come anticipato, questo individuo storico non può essere ridotto a mera ideologia nel senso marxista del termine. Tale convinzione guida lo studio dei due autori in una direzione ben precisa, ossia una visione riconducibile a quella weberiana.

Per Boltanski e Chiapello lo spirito del capitalismo non è pura illusione, anche solo per il fatto che esso comporta serie implicazioni materiali sul sistema. Perciò questo insieme di valori atto a validare il sistema dovrebbe essere assimilato alle componenti strutturali del sistema, ossia alla struttura di cui parla Marx.

Questa visione parte dall'idea di Dumont [1984] che l'ideologia, nel momento in cui comporta delle implicazioni materiali, sia da considerare più di una falsa maschera.

Analizzando lo spirito del capitalismo, partendo dal presupposto che esso sia capace di modificare il sistema si può affermare, che tale insieme di valori non può essere considerato una semplice ideologia. Infatti, pur avendone le caratteristiche, esso è differente, in quanto capace di incidere sui rapporti di produzione. Lo spirito del capitalismo descritto da Boltanski e Chiapello si basa sulla critica quale indicatore del livello di giustificazione di cui gode il sistema di produzione nella società in un dato momento. Tenendo ben a mente tale assunto, che secondo Boltanski stesso si basa sulle teorie dell'acculturazione di Dumont, il capitalismo tramite il suo spirito è in grado di avvalersi di meccanismi normativi in relazione e in risposta alle istanze della critica. Questo spirito è capace di modificarsi in risposta alle istanze dei suoi oppositori per riorganizzare il sistema, rendendolo più aderente alle giustificazioni che la critica rivendica in quel dato momento.

Questa capacità induce Boltanski e Chiapello ad affermare come la critica artistica - degli studenti, e degli intellettuali di vari settori della cultura che dopo il '68 rivendicavano l'autonomia, la creatività, l'autenticità e libertà - e quella sociale - che rivendicava condizioni di lavoro migliori e umane tramite operai, sindacati e vari attori sociali - siano state fagocitate dal capitalismo, che si è appropriato delle loro istanze, capovolgendole a proprio vantaggio. Questo è il caso che si è verificato anche dopo le conquiste che gli oppositori del sistema avevano ottenuto con i movimenti del '68; il capitalismo si è riorganizzato in modo da poter soddisfare le istanze della critica, facendone i suoi punti di forza. Queste mutazioni dello spirito del capitalismo sono possibili grazie a quello che gli autori di *Le nouvel esprit du capitalisme* hanno definito *secondo ordine di giustificazioni*, ossia la parte mutevole e dinamica dello spirito del capitalismo.

Weber, Marx e Sombart hanno indagato le origini del capitalismo, poiché lo ritenevano non naturale. Marx ha individuato la spinta a partecipare alle dinamiche del regime di

produzione nei motivi materiali. Sombart e Weber si sono spinti, oltre ritenendo tali necessità insufficienti, affermando l'importanza delle categorie che Marx aveva bollato come ideologia e inserite nella sovrastruttura. Boltanski e Chiapello affermano che la teoria della base materiale, pur essendo necessaria, non può da sola giustificare l'impegno nel sistema di produzione definito "in un'accezione minimale, come processo amorale di accumulazione illimitata con mezzi formalmente pacifici" [Boltanski e Chiapello, in Borghi, a.c.d., 2002, p.108].

Per gli operai trovarsi immersi nel sistema, lavorando per ricevere un salario, non implica un coinvolgimento profondo; l'individuo potrebbe semplicemente non impegnarsi a fondo o detestare le logiche del sistema, pur ricevendo un corrispettivo in denaro per la fatica spesa a produrre.

Una domanda più centrale è chiedersi cosa spinga gli imprenditori capitalisti a posticipare all'infinito il godimento dei profitti, rincorrendo guadagni sempre maggiori. Certamente non la necessità. A tale interrogativo si potrebbe però trovare risposta nella volontà di profitti ancora maggiori. Quindi la domanda da porsi non può essere questa. Perciò Boltanski e Chiapello hanno scelto di studiare quadri dirigenti al fine di analizzare il comportamento di un gruppo di salariati, che non sono oppressi dalle necessità materiali. Infatti, spesso essi sono i figli della borghesia. Essi probabilmente potrebbero avere una vita agiata, potrebbero forse anche fare gli imprenditori o scegliere una strada completamente diversa, una strategia di *exit* [vedi Hirshman 1982], dedicandosi a ruoli meno centrali nel sistema di produzione. "Perché allora molti di loro accettano un lavoro salariato da dipendenti?"

Il primo punto da sottolineare è che ponendosi un interrogativo del genere, le necessità materiali o la costrizione di cui parla Marx non possono essere l'unica risposta. Infatti, le giustificazioni che il sistema usa per convincerli a prendervi parte attivamente sembrano appartenere ad un ordine differente dalla costrizione e dalle giustificazioni economiche. Secondo Boltanski, si tratta di un ordine extraeconomico, o almeno non del tutto economico. La necessità materiale e le teorie dell'economia classica non sono in grado di spiegare perché questo impegno. Il capitalismo non è il regime naturale delle cose, ma solo uno dei possibili risultati che ha finito per imporsi.

Weber e Sombart individuano nello spirito del capitalismo ciò che ha la funzione di colmare il bisogno di senso che si trova alla base del coinvolgimento in questo sistema innaturale. Boltanski riparte da questi classici, definendo tale spirito come "l'ideologia che giustifica il coinvolgimento nel capitalismo" [Boltanski e Chiapello 2005a, p. 8, trad. mia].

Tale definizione potrebbe sembrare quasi in contrasto con quanto affermato in merito alla differenza tra esso ed un'ideologia; per far chiarezza è utile rimarcare il fatto che i due autori francesi si rifanno al concetto di ideologia formulato da Dumont. Questo autore afferma: “Chiamo <<ideologia>> “insieme delle idee e dei valori comuni in una società” [Dumont 1984, p.23]. “La definizione di ideologia da me adottata si fonda pertanto su una distinzione non di contenuti, ma di punti di vista. Io considero come ideologia non quanto resta dopo che è stato tolto tutto ciò che si ritiene vero, razionale scientifico ma, al contrario, tutto quanto viene socialmente pensato, creduto, compiuto, partendo dall'ipotesi che esiste un'unità vivente di tutto ciò, nascosta sotto le nostre distinzioni abituali. L'ideologia qui non è un residuo: è l'unità della rappresentazione, una unità che peraltro non esclude la contraddizione e il conflitto”[ibidem, pp. 41-42]. Boltanski e Chiapello si concentrano sugli effetti materiali dell'ideologia adottando un fuoco pragmatico, partendo non dal fatto che essa sia vera o falsa, ma dai suoi effetti concreti, siano essi le giustificazioni capaci di dar senso all'impegno nel sistema o l'organizzazione del modo di produzione stesso. Come scrive Dumont, “non si tratta affatto di cercare di stabilire una distinzione, più o meno sostanziale, tra l'ideologia da un lato e la scienza, la razionalità, la verità, la filosofia dall'altro. L'unico aspetto che la concezione qui esposta e l'accezione corrente, più o meno marxista, del termine hanno in comune è la relatività sociale: l'ideologia è in ciascun caso *un insieme sociale di rappresentazioni* – sicuramente una faccenda assai complessa. Che una rappresentazione particolare entro questo insieme sia giudicata <<vera>> o <<falsa>>, <<razionale>> o <<tradizionale>>, <<scientifica>> o no, non ha nulla a che vedere con la natura sociale della cosa”[Dumont 1984, p.35]. Il punto non è se l'ideologia dominante sia una maschera falsa capace di capovolgere la realtà. Il punto focale sono le sue implicazioni materiali. Il fatto che essa sia un'ideologia, quindi, non toglie che essa abbia possibili implicazioni materiali in determinate epoche o determinate società. Continua Dumont: “Nessuna ideologia nella sua totalità può venir detta <<vera>> o <<falsa>>, perché nessuna forma di coscienza è mai completa, definitiva o assoluta. [...] Tutto quello che si può affermare sul rapporto tra ciò che è rappresentato e ciò che <<accade affettivamente>> è che un tale rapporto è necessario e che non è un'identità. La cosa è essenziale, perché ci porta a riconoscere tra l'ideologico ed il non ideologico una dualità che ci consente di evitare al tempo stesso l'idealismo (l'idea è tutto) e il materialismo (l'idea è un epifenomeno)” [ibidem, p.36]. “L'ideologia di un dato paese in un dato momento, quindi, può senza inconvenienti venir presa come comprendente tutto il suo patrimonio intellettuale, purché vi siano incluse solo rappresentazioni sociali e non

rappresentazioni eccezionali o uniche”[ibidem, p.37]. Hirschman è dello stesso avviso e scrive che essa “può avere il suo “momento di verità” e/o il suo “paese di verità”, in quanto è valida per un dato paese o gruppo di paesi durante un certo lasso di tempo”[Hirschman 1987, p. 98].

Il capitalismo, definito in precedenza come regime amorale, deve giustificare la propria esistenza, necessita di un senso, ha bisogno di uno spirito. Boltanski si concentra sulla relazione tra lo spirito del capitalismo e la critica. Per far ciò, viene formulata una teoria fondata sul processo di acculturazione descritto da Dumont, secondo il quale l’ideologia moderna dell’individualismo viene presentata come il risultato di compromessi con le culture precedenti. Il risultato delle continue dinamiche di aggiustamento sarebbe una sorta di sintesi, una combinazione di diversi tipi di idee e di valori, gli uni d’ispirazione olistica, essendo autoctoni, gli altri improntati alla configurazione individualistica predominante. In questo "processo di acculturazione", gli elementi opposti e contrari si incontrano, dando vita a nuovi valori. Lo spirito del capitalismo si modificherebbe secondo lo stesso principio, ossia in opposizione agli attacchi provenienti dalla critica, che lo inducono a mutare al fine giustificare la propria esistenza dando risposte capaci di riorganizzare il sistema secondo le necessità espresse dalla critica stessa[vedi Boltanski e Chiapello 2005a, p.20-21].

Il regime in quanto amorale non possiede al suo interno le istanze necessarie per trovare un senso utile ad indurre gli individui ad accettare la sua esistenza, perciò ricerca tali motivazioni all'esterno, ed ha appunto bisogno dell'ideologia. Fin dalla sua origine ha dovuto confrontarsi con ideologie preesistenti, come ad esempio il tradizionalismo, esse sono le fonti di critica che di volta in volta lo hanno spinto a riorganizzarsi. Boltanski e Chiapello sono convinti che il sistema di accumulazione esce sempre rafforzato dal confronto con la critica, che esso è in grado di fagocitare e traendo vantaggio dalle istanze, che lo vorrebbero contrastare. Esse finiscono per fornirgli la capacità di evolvere, lo spunto per restare attuale. Così il sistema trova il senso che non possiede al suo interno. Ovviamente quando il capitalismo risponde alle necessità che arrivano dalla sfera pubblica tramite la critica, le soddisfa a suo modo, neutralizzandole e volgendole a proprio vantaggio. Esso diventa in pratica più flessibile e forte. Lo spirito del capitalismo e il sistema stesso sembrano avere una relazione dialettica con la critica, come i membri di una cultura olistica che si confrontano con una cultura individualistica. Il capitalismo mette in atto un meccanismo di difesa atto a giustificare la propria esistenza davanti a soggetti che lo criticano e che vorrebbero cambiarlo o distruggerlo. Il sistema è attratto e ricerca le

istanze dei suoi oppositori, sia per resistere ai loro colpi, sia per mutare in risposta alle loro aspettative, giustificando il proprio esistere.

Questo meccanismo alla base dell'emergere dei nuovi assetti dello spirito del capitalismo, si colloca nel momento del confronto e trova la sua massima espressione durante le crisi sistemiche. Boltanski e Chiapello ne valutano le configurazioni e le implicazioni materiali, mettendole in relazione con la capacità di affermazione sugli opposti che esso ha dimostrato diacronicamente.

Si afferma un rapporto tra ideologie opposte che nella loro lotta si limitano e si alimentano reciprocamente in una dinamica di attrazione e repulsione. Vengono evidenziati due aspetti, uno volto all'interno, che mira a stabilizzare il processo di accumulazione e l'altro volto all'esterno, che ricerca le ideologie, le critiche con cui di volta in volta soddisfare il bisogno di senso che non trova al suo interno. [vedi *ibidem*].

Lo spirito del capitalismo si regge coinvolgendo gli individui, facendo proprie istanze che trova all'esterno, nei suoi oppositori, rendendo “le nuove forme di accumulazione attraenti per loro (la dimensione *eccitante* di ogni spirito), pur tenendo conto del loro bisogno di autogiustificarsi (facendo riferimento al bene comune) e innalzando difese contro quelle caratteristiche dei nuovi assetti del capitalismo che essi percepiscono come minacciose per la sopravvivenza delle loro identità sociale (la dimensione relativa alla sicurezza)” [Boltanski e Chiapello 2005a, p. 21, trad.mia]. Il sistema cerca di appropriarsi delle istanze della critica al fine di giustificarsi di fronte a gli individui. La sua ideologia prende forma tramite un processo di acculturazione continuo, resistendo agli attacchi della critica, che paradossalmente finisce per indirizzarlo nella sua ricerca di senso. Proprio questo secondo Boltanski e Chiapello è il “prezzo pagato dalla critica, per essere ascoltata, almeno in parte; è vedere alcuni dei valori che aveva mobilitato per opporsi alla forma assunta dal processo di accumulazione, messi a servizio dell'accumulazione, come nel caso del processo di assimilazione culturale” [*ibidem*, p. 29, trad. mia].

3.2 Gli ordini di giustificazione dello Spirito del Capitalismo

Gli ordini di giustificazione del sistema possono essere definiti le risposte a quelle necessità che anche Habermas [1976] aveva definito necessarie per giustificare i capisaldi del sistema e che Boltanski e Chiapello hanno definito essere le risultanti in continua evoluzione del rapporto tra lo spirito del capitalismo e la critica. I due studiosi francesi, individuano due ordini di giustificazione di cui lo spirito del capitalismo sarebbe composto.

Il primo ordine di giustificazioni viene identificato come composto “da argomenti creati principalmente dalla teoria economica e che formano una base relativamente stabile” [Boltanski e Chiapello, in Borghi, a.c.d., 2002, p.109]. Esso si baserebbe principalmente su tre componenti:

- “a) sui progressi tecnologici, economici e sociali compiuti dalle società capitaliste negli ultimi due secoli;
- b) sull'efficacia ed efficienza di una produzione stimolata dalla concorrenza;
- c) sul fatto che il capitalismo sarebbe un regime favorevole alle libertà individuali, in particolare alle libertà politiche”[ibidem].

Questo tipo di giustificazione a detta dei due autori pare troppo generale per poter dare sostegno e risposta al bisogno di senso degli individui, inducendoli a prendere parte attivamente al regime di produzione.

I due autori, ironicamente, ritengono molto improbabile la possibilità che si verifichino “manifestazioni di giubilo collettivo” al pensiero che l'impegno nel sistema capitalista faccia crescere il PIL , favorendo lo sviluppo economico.

Questo primo ordine di giustificazioni, basato sulla razionalità economica, non sarebbe in grado di motivare come naturale un sistema innaturale e fondato su valori percepiti lontani dalla realtà di tutti i giorni.

Al capitalismo, quindi, non baserebbero queste giustificazioni, che sottolineano l'efficienza del sistema basato sulla concorrenza nel mercato in grado di favorire l'affermazione dei diritti e della libertà individuale. Questo anche perché il capitalismo ha trovato una sua collocazione e si è affermato prosperando anche in realtà non democratiche, benché non si possa affermare che attualmente non esista un Paese democratico in cui non si sia sviluppato il capitalismo [vedi Fukuyama 2003].

La convinzione della necessità di un ulteriore corpo di valori a sostegno del capitalismo è alla base della ricerca di Boltanski e Chiapello. Essi si pongono il problema di cercare un

secondo ordine di giustificazioni non prettamente economiche, capace di dare un senso all'affannosa rincorsa del profitto [vedi Boltanski e Chiapello 2005a, p.8-16]. Inoltre, secondo Boltanski, il primo ordine di giustificazioni sarebbe troppo stabile per giustificare i mutamenti di indirizzo che, come vedremo, hanno visto coinvolto lo spirito del capitalismo.

Alla luce di tali ipotesi i due autori francesi hanno operato un'analisi diacronica sul capitalismo delle origini fino al 1999 (anno di pubblicazione del loro lavoro). Tale studio ha messo in luce tre bisogni correlati allo spirito del capitalismo, individuabili come necessari all'esistenza del sistema in ogni epoca :

1. Lato eccitante;
2. Sicurezza;
3. Giustizia.

Boltanski e Chiapello individuano questi tre pilastri del secondo ordine di giustificazioni, che assieme al primo ordine di giustificazioni, formerebbe lo spirito del capitalismo. Tali necessità non prettamente economiche, di concerto con le ragioni economiche, costituiscono i “fondamenti morali dell'ideologia con implicazioni materiali”, atti a giustificare l'impegno nel sistema economico capitalista.

Il secondo ordine di giustificazione , al contrario del primo, ha componenti variabili nel tempo e meno astratte e generali. Esso è in grado di far mutare il sistema economico, tramite i suoi effetti sull'organizzazione dei rapporti di produzione e conseguentemente la società, articolando le risposte sui tre bisogni fondamentali. Garantire risposte adeguate alle domande di lato eccitante, sicurezza, giustizia e bene comune, significa giustificare il coinvolgimento nelle dinamiche del capitalismo, rispondendo alla critica fagocitandone le istanze, che tendono a dipingere un sistema socialmente ingiusto, amorale e assurdo. Il sistema, tramite il suo spirito, deve quindi sempre proporre un nuovo lato eccitante per far sì che gli individui si mettano in gioco; deve dispensare benessere a coloro che decidono di partecipare, ma anche garantire la sicurezza per le generazioni presenti e future [vedi Boltanski e Chiapello 2005a, p.12-16].

3.2.1 Le variazioni del secondo ordine di giustificazioni

Il secondo ordine di giustificazione si presenta molto diverso dal primo, soprattutto per la dinamicità che lo caratterizza. Boltanski e Chiapello descrivono il primo ordine di

giustificazione come un elemento storico, immutabile e astratto, troppo astratto per assolvere il compito di rispondere alle necessità di giustificazione, che variano nel tempo. Perciò i due autori francesi descrivono uno spirito fondato su due ordini di giustificazione, poiché se il primo ha un assetto costante, il secondo è quello che dovrà mutare, per essere in grado di rispondere alle domande di lato eccitante, sicurezza e bene comune, che nel corso dei decenni necessitano di offerte differenti[vedi ibidem p. 12-16]. L'insieme di queste esigenze è determinato dai due autori francesi con l'analisi diacronica e sulla base dell'area geografica di riferimento. Difatti, Boltanski sottolinea la non unicità degli orientamenti derivanti da differenti universi di valore, da cui nascono differenti risposte[vedi Boltanski e Chiapello 2005a pp. 103-163; Boltanski e Thévenot in Santoro, M., Sassarelli 2009, a.c.d., pp. 319, 328]. Sebbene i due autori affermino che dal loro lavoro sui testi di management francesi si possano evincere informazioni la cui validità risulterebbe generale, in *Le nouvel esprit du capitalisme* i diversi momenti storici del sistema capitalistico e dell'ideologia correlata riguardano la situazione della Francia. Tali spunti sono alla base dello studio che questa tesi intende portare avanti, poiché sarà interessante osservare se le tendenze qui evidenziate siano presenti o anche prevalenti nei casi analizzati in relazione alla realtà italiana.

L'intento principale di Boltanski è l'analisi delle dinamiche dei cambiamenti ideologici, che hanno seguito le fasi di evoluzione del capitalismo. Basilare è stata l'osservazione dei mutamenti indotti dal rapporto tra la critica e il secondo spirito del capitalismo che si sono susseguiti dal maggio del 1968 agli anni Ottanta. Ossia dal periodo di massima espressione della critica artistica e sociale a quello che l'ha vista affievolirsi. Tale riorganizzazione dello spirito del capitalismo in risposta ai forti attacchi della critica ha influenzato l'assetto normativo ed i valori fondanti del regime di produzione capitalistico stesso.

Seguendo la logica fin qui descritta, i due autori si sono concentrati sulle variazioni del secondo ordine di giustificazioni partendo dalla fine dell'Ottocento, ma, come anticipato, osservando soprattutto gli ultimi quarant'anni del Novecento.

3.3 Analisi diacronica delle dinamiche del secondo ordine di giustificazioni

Nel primo periodo analizzato, intorno alla fine dell'Ottocento, lo spirito del capitalismo ha il suo idealtipo di uomo nel capitano d'azienda. Si tratta di imprenditori borghesi che guidano imprese familiari di piccole dimensioni. Questi soggetti conquistano il profitto, correndo rischi in prima persona e puntando sul progresso e sull'innovazione. Il risultato della loro azione si traduce in emancipazione, liberazione dai vincoli del tradizionalismo. Infatti, il tradizionalismo è il primo ostacolo che il capitalismo si trova davanti. In questa prima fase il prevalere del sistema di produzione capitalista tramite l'azione del suo spirito significa l'allentamento dei legami ascritti tradizionali, come anche quelli di tipo professionale. I veicoli di tale mutamento sono ad esempio, la distribuzione della ricchezza derivante dalla maggior offerta di lavoro salariato, ma anche la possibilità di guadagnare per chi ha la possibilità di divenire imprenditore. Le domande di un lato eccitante e di sicurezza non potevano essere soddisfatte dai valori tradizionali; perciò lo spirito del capitalismo riesce ad offrire un'alternativa che si articola nella morale borghese. In essa ritroviamo le nuove famose tendenze al risparmio e alla cura dei propri interessi, che la morale tradizionale avrebbe etichettato e condannato come pura avidità. Inoltre, con essa si affermano il calcolo e la razionalizzazione.

In questo primo periodo il lato eccitante dello spirito del capitalismo viene visto nell'emancipazione dalle comunità di appartenenza e dai vincoli ascritti da essa derivanti, ma anche nelle idee positiviste di progresso.

Lo spirito del capitalismo, o se vogliamo dirla con Sennett, la cultura del capitalismo in merito a sicurezza, giustizia e bene comune rimaneva prevalentemente paternalistica. Ad esempio, per garantire la sicurezza e il bene comune era tipico il ricorso alle opere caritatevoli. La sicurezza si reggeva anche su un concetto inerente le garanzie del diritto di libertà dallo stato e sulla protezione della proprietà.

La terza parte di questo secondo ordine di giustificazioni relativa alla giustizia e al bene comune si riscontra nella fede nella giustizia domestica. Talvolta la domanda di giustizia veniva ancora soddisfatta ancora tramite i valori tradizionali, ma già si tendeva ad innalzare al rango di norme le regole del mercato, che era inteso equo e concorrenziale, nel senso prospettato dai classici dell'economia.

Pertanto il primo assetto dello spirito del capitalismo descritto da Boltanski e Chiapello pare corrispondere alla realtà descritta da Sombart.

Questo assetto pare essere prevalente più o meno fino alla crisi del 1929. Questo evento

costituisce una svolta repentina verso un'organizzazione del sistema basata su paradigmi molto diversi da quelli finora descritti. Difatti, la risposta alla crisi introduce nuovi modelli di riferimento: le teorie keynesiane e quelle tayloriste. Esse con tutte le evoluzioni che seguiranno muteranno le basi stesse del modo di dirigere le aziende e di produrre beni, divenendo le regole cardine tra gli anni Trenta e Sessanta.

Tale ulteriore mutazione caratterizza un nuovo assetto, il secondo spirito del capitalismo.

Esso trova il suo lato eccitante nelle opportunità di carriera e nelle posizioni di potere offerte dalla struttura piramide gerarchica, che diviene la forma organizzativa aziendale prevalente. La domanda di giustizia viene soddisfatta tramite la meritocrazia, che detta i parametri necessari alla scalata delle gerarchie aziendali. Il bisogno di sicurezza troverà risposta nelle vie indicate dalle carriere, nelle pianificazioni a lungo termine, e nelle garanzie delle forme assistenziali.

L'idealtipo di individuo individuato da Boltanski in questo secondo assetto è il quadro dirigente delle grandi imprese centralizzate e fortemente burocratizzate, che amministra secondo i dettami del taylorismo un'impresa che non possiede. Prima delle teorie di Taylor erano in uso criteri di gestione ormai inadeguati a gestire aziende di grandi dimensioni. La grande azienda militarizzata diventa ancor più razionalizzata. I principali nodi erano: "accentuare e razionalizzare le linee di autorità all'interno dell'impresa; aumentare la produzione e il rendimento di uomini e impianti non solo attraverso la riorganizzazione ma anche attraverso la trasparenza totale di costi, procedure, tempi e metodi di lavoro; usare la scienza non solo come criterio di azione ma anche come base di legittimazione delle nuove proposte" [Bonazzi2000, p. 29].

Oggi il Taylorismo evoca: "un'idea al contempo negativa ed efficientista, che designa lavori ripetitivi, parcellari e standardizzati, dove la mancanza di discrezionalità e di contenuti intelligenti è imposta come necessaria per ottenere una produzione più intensa e uniforme" [ibidem, p. 27].

Nell'epoca delle enormi aziende centralizzate, la necessità era quella di tracciare vie, dare procedure razionalizzate da seguire scrupolosamente, al fine di alzare il ritmo della produzione su larga scala e incrementare il profitto, minimizzando lo spreco inerente procedure, macchinari e manodopera.

Proprio la scarsità di manodopera qualificata era uno dei problemi principali, poiché essa non era abbastanza per evadere la domanda delle imprese. Le braccia erano concentrate nelle campagne, ma i contadini non possedevano le qualifiche necessarie per svolgere i compiti più richiesti. Un ulteriore problema era la mobilità continua della manodopera, sia

per la precarietà degli impieghi, sia perché i salariati erano alla continua ricerca di occupazioni più sicure e con paghe migliori. Ciò portava alla fuga del personale qualificato e alla mancanza di tempo per formare nuovi addetti. Il taylorismo cercò di arginare queste situazioni mediante la semplificazione e la standardizzazione delle mansioni, cercando di frammentarle, rendendole elementari. Ciò significò la possibilità di affidare compiti a chiunque fosse disposto a lavorare per il minimo della paga.

L'azienda diviene burocratizzata, piramidale. I dirigenti hanno in mano il potere, ma al tempo stesso le gerarchie e le divisioni tra livelli e reparti si irrigidiscono. Il risultato è la minore responsabilità e talvolta la mancanza di autonomia. All'interno della piramide si moltiplicano i livelli intermedi tra dirigenza e masse operaie. Taylor da ingegnere qual'era analizzò nel dettaglio ogni aspetto, arrivando a pensare di dettare i singoli gesti ed i tempi di esecuzione del lavoro, mirando al principio di razionalità rispetto allo scopo. Voleva “ottenere un lavoro standardizzato e uniforme, quindi calcolabile ai fini della massimizzazione del profitto. Inoltre i miglioramenti apportati al sistema produttivo porteranno a un rendimento superiore fino a tre volte rispetto ai vecchi metodi, senza stremare gli operai. Riguardo a questi ultimi, Taylor preferisce la categoria degli “uomini bue”, “manovali fortissimi, ignoranti e stupidi, incapaci di intendere nessun altro ragionamento se non quello dell'immediato aumento della paga giornaliera, ma docilissimi nel sottoporsi a ogni esperimento su quanti quintali di ghisa o di mattoni un uomo può <<scientificamente>> trasportare in una giornata”[ibidem, p. 42]. Tutto è regolato tramite MTM (misurazione tempi e metodi) [vedi Bonazzi 2000] con un insieme di rigide direttive i movimenti, le pause, gli arnesi da usare.

Gorz parlando di questo sistema organizzativo afferma che i lavoratori “diventavano operativi solo dopo essere stati spogliati dei saperi, delle capacità e delle abitudini sviluppati nella cultura quotidiana e sottoposti a una divisione parcellare del lavoro” [Gorz 2003, p.14]. “Questa distribuzione dei saperi quotidiani di una manodopera essenzialmente rurale è continuata tra il 1950 e il 1970 con metodi disciplinari quasi carcerari. Bisognava ottenere che l'operaio eseguisse con la regolarità di un automa, senza fare domande, l'ordine che la macchina industriale gli trasmetteva imponendogli la velocità e la cadenza degli atti da eseguire” [ibidem].

Il capitalismo di Taylor cerca le sue giustificazioni nella scienza e nel paternalismo, che ottiene risultati notevoli, nonostante le sue pretese contraddicano l'essenza stessa della scienza, poiché non mette in discussione i risultati ottenuti, finendo per formulare giudizi di valore, spacciandoli per indicazioni strategiche. L'ossessione di Taylor per la

calcolabilità del capitale e di ogni aspetto ricorda il razionalismo weberiano, ma il taylorismo non è riuscito a raggiungere i gradi di scientificità e neutralità necessari per essere definito il migliore sistema per la rincorsa del profitto. Altri modelli si affermano nello stesso periodo. Assistiamo all'ascesa del fordismo e al ricorso sempre più diffuso all'economia pianificata.

Tutti questi mutamenti portano all'affermazione della burocrazia in tutti gli ambiti sociali. Le aziende sempre più spesso si dotano di strutture elefantache, sia in termini di dimensioni degli stabilimenti, sia in termini di organico. All'aumento degli occupati corrisponde la moltiplicazione dei livelli di inquadramento esattamente come nel taylorismo.

Le aziende puntano senza mezzi termini a una crescita priva di limiti ed il controllo all'interno della piramide gerarchica assume un ruolo chiave. Il fordismo diviene la nuova essenza del secondo spirito del capitalismo. Il termine venne coniato da Antonio Gramsci per descrivere il modello organizzativo dell'industria automobilistica posseduta da Henry Ford. Esso è connotato negativamente, poiché identifica una forma organizzativa del sistema di produzione basata sulla catena di montaggio (*assembly-line*). Il fine di questo modello è la rincorsa del profitto e dell'incremento della produttività mediante l'intensificazione e la standardizzazione del lavoro, che diviene una *routine* ripetitiva. Il sistema fordista, che si ispira al Taylorismo divenne il modello organizzativo tipico delle più grandi aziende del settore secondario, ma, come afferma Kumar, “non si è fermato ai cancelli della fabbrica, ma ha invaso la casa e le sfere più intime della vita dell'operaio. L'obiettivo era creare <<un nuovo tipo di lavoratore e di uomo>>” [Kumar 2000, p. 70]. Il fordismo andò oltre il Taylorismo, tendendo non solo alla razionalizzazione del lavoro, ma anche alla moralizzazione della vita privata tramite il controllo.

L'obiettivo di Ford era migliorare la vita dei suoi operai, motivandoli con alti salari, ma era anche creare il mercato per i suoi prodotti con prezzi alla portata di tutti, soprattutto dei suoi operai, che divenivano i primi consumatori.

Il sistema propone un lato eccitante costituito dalle opportunità di carriera prefissate all'interno delle grandi aziende. Ci sono posizioni di rilievo per i giovani istruiti. Buoni salari da spendere acquistando “articoli di qualità media venduti a prezzi un tempo applicati alle merci scadenti e consumatori disposti ad allargare i cordoni della borsa per possedere di più: ecco il segreto della standardizzazione delle merci” [Sennett 1982, p. 99]. Nel secondo spirito del capitalismo la domanda di sicurezza viene soddisfatta dal compromesso tra capitale e lavoro e dall'intervento statale sull'economia tramite il

sostegno alla domanda e la pianificazione economica.

La carriera all'interno delle aziende piramidali garantisce anche sicurezza; il salario è un'ulteriore forma di sicurezza, sia per l'azienda che lo usa per trattenere i lavoratori al suo interno per l'intera vita lavorativa, massimizzando gli investimenti fatti nell'addestramento, sia per i salariati che possono vivere in assenza di precarietà. Questo tipo di sicurezza si fonda sulla fedeltà e il coinvolgimento nell'azienda, grazie alla possibilità di aumenti salariali e avanzamenti di carriera basati su meriti e anzianità. La sicurezza in questo periodo è anche la disponibilità di tutta una serie di servizi che l'azienda fornisce ai salariati, domiciliazioni, scuole per i figli nei pressi dell'azienda, pensioni e anche possibilità di "dare in eredità" ai figli il proprio posto di lavoro al momento del pensionamento[vedi Boltanski e Chiapello 2005a pp. 86-89].

La giustizia si riassume nella meritocrazia che vede l'avanzamento di carriera basato sull'anzianità e i meriti di servizio. Il bene trova la sua affermazione nel progresso scientifico e produttivo di stampo positivista, che anche tramite i nuovi beni di consumo sembra corrispondere a tale necessità. Anche il capitale sociale, inteso come senso civico, sembra aumentare sotto la spinta del progresso; si affermano la concertazione e alcuni principi del *New Deal*, come la solidarietà, la ricerca di giustizia sociale, il tutto garantito dall'intervento dello stato sull'economia.

Secondo Boltanski la figura che più riassume i tratti prevalenti del secondo spirito del capitalismo è il quadro dirigente. Questo tipo ideale ha caratteristiche molto importanti per l'analisi sullo spirito del capitalismo: è un salariato dotato del potere di dirigere e amministrare le aziende in cui lavora. Questo nuovo modello di salariato è abilitato a prendere decisioni sulla gestione dei mezzi di produzione, pur senza averne il possesso. Questa nuova classe dirigente salariata potrebbe essere la classe ascendente del proletariato di cui parlava Marx. In questa fase i salariati non sono soltanto gli operai, nella piramide gerarchica sono state create nuove figure, che forse saranno in grado di portare a termine il compito storico che Marx aveva assegnato alla classe operaia.

Per Boltanski i quadri dirigenti hanno un ruolo chiave, poiché pur vendendo il loro lavoro, hanno il potere di gestire quello della classe operaia, ed i mezzi di produzione. Sono investiti di un potere enorme poiché fanno da mediatori tra due classi contrapposte, i capitalisti e gli operai.

Essi hanno il compito di mandare avanti il sistema, pur limitando il potere del capitale con la loro stessa esistenza, poiché si è affermata la divisione tra proprietà e gestione.

Questi sono cambiamenti epocali del sistema capitalista. I risultati sono l'attenuarsi della

lotta di classe, la separazione tra possesso e gestione del capitale, ma anche la divisione in due del fronte dei salariati: quadri e operai.

Sullo sfondo il mutamento è altrettanto forte le piccole aziende perdono la loro centralità e si affermano le grandi industrie fordiste. L'economia vive anche grazie allo stato, che mette in atto politiche di stampo keynesiano. Tale realtà non è però definitiva.

Infatti, il processo dinamico del capitalismo, che aveva trovato un assetto stabile grazie al senso offerto dal secondo spirito del capitalismo, sembra di nuovo in fermento. Giungiamo così alla presenza di quello che Boltanski e Chiapello chiamano il nuovo spirito del capitalismo, che si afferma a partire dagli anni '80-'90.

I principi della giustificazione tipici del secondo spirito del capitalismo sembrano non riuscire più a rispondere adeguatamente alle istanze della critica. Si assiste alla perdita dei traguardi raggiunti. Infatti, lavoro sicuro, carriera, pensioni e benessere materiale, non sono più le risposte del sistema [vedi Boltanski e Chiapello 2005a, p. 90-99].

La necessità di un lato eccitante viene soddisfatta dal concetto polisemico e dinamico di rete, che sostituisce la struttura piramidale piramide fordista. Le relazioni flessibili e temporanee sostituiscono quelle rigide gerarchiche, prevalenti nel capitalismo pesante. Tale tendenza di passare da un progetto all'altro dando il proprio apporto o addirittura di introducendo innovazioni importanti viene definita da Burt [1992] come la capacità di colmare gli *structural holes*, ossia mettere in comunicazione reti differenti, usando un determinato ambito le conoscenze maturate in un settore differente. Per un manager riuscire a dare un tale apporto significa avere degli skill capaci di sviluppare la sua occupabilità garantendogli posizioni di rilievo e alte retribuzioni [vedi Boltanski e Chiapello 2005a p. 116 ; p. 356-357; Trigilia 2002 p. 245-247]. Mutare il gruppo e il metodo di lavoro, e spesso anche l'occupazione stessa costituisce la regola, non l'eccezione. Nelle struttura fluida connessionista Boltanski e Chiapello individuano due figure capaci di restare a galla, il "grande", capace di creare legami sforzandosi per il bene comune e il "forte", un l'opportunista, che sfrutta gli altri senza sviluppare la loro occupabilità e senza condividere i benefici del lavoro comune [vedi Boltanski e Chiapello 2005a, pp.355-356]. Il "grande" crea esternalità positive per molti altri attori, mentre il "forte" sfrutta gli altri cercando di inserirsi in posizioni vantaggiose all'interno della rete, senza preoccuparsi delle conseguenze negative per i piccoli "deboli". Questi ultimi sono i "piccoli" sfruttati dai "forti". La debolezza dei "piccoli" deriva dalla loro immobilità. Essa risulta però essenziale, poiché i piccoli, radicati in certo contesto, sono in grado di offrire il loro "capitale sociale" a coloro che, dovendo muoversi alla ricerca delle opportunità della

rete, non possono di coltivare legami stabili. “Burt” [2002] scrivono i due autori “osserva anche che come abbiamo anticipato uno dei vantaggi derivanti da relazioni influenti è che essi possono dire cose buone di noi in nostra assenza, quando noi non possiamo essere presenti al momento giusto [...] chiaramente pensando in termini di reputazione. Ma il rimarcare questo fatto può metterci sulla strada verso identificazione del contributo dei piccoli alla forza dei grandi nel mondo connessionista [...] l'immobilità di alcune persone è necessaria per la mobilità di altre”[Boltanski e Chiapello, 2005a, p. 362, trad. mia].

Nella rete entrano in connessione, sia i sostenitori del capitalismo, sia i suoi oppositori. Anche coloro che sono più critici verso il sistema devono convivere, perché, comunque, vi sono intrappolati senza un'apparente via d'uscita. Una delle caratteristiche comuni ai soggetti della rete è la capacità, ma anche la necessità di instaurare legami temporanei, rinegoziabili, per muoversi verso nuovi potenziali progetti.

Nella rete con dei buoni legami si può trovare tutto, profitto, *skill*, *know how*. I concetti diventano interscambiabili, andando a riempire gli *structural holes* e contribuendo a far mutare ancor più rapidamente gli assetti temporanei della vita individuale e sociale [vedi Burt 1992] .

Nel corso di questo mutamento si sono affermati nuovi sistemi organizzativi più snelli e fluidi, meno gerarchici e meno rigidi. Essi devono essere adatti a mutare velocemente, ad essere flessibili. Il fordismo viene affiancato e anche sostituito da nuove forme organizzative. Una di queste è il toyotismo [vedi Ohno 1993] il cui nome deriva da quello dell'azienda automobilistica nipponica Toyota, in cui esso venne applicato su larga scala. Revelli riferendosi alla portata di questo tipo di organizzazione produttiva scrive: “l'impatto del nuovo paradigma produttivo sembra destinato a rompere consolidati equilibri socio-culturali, dinamiche istituzionali, forme dell'agire collettivo”[Revelli, in Ohno 1993, p.XLIII]. Si affermano la produzione flessibile, *just in time*, e la tendenza all'abbattimento delle divisioni gerarchiche ferree all'interno dell'azienda. Praticamente “non esiste una vera divisione del lavoro tra operai e ingegneri e il lavorare insieme trova un riconoscimento concreto nelle lievi differenze salariali e nelle possibilità di carriera sul lungo periodo aperte agli operai”[Bonazzi 2000, p. 173]. Tutti i dipendenti vengono spronati ad interagire per ottimizzare l'organizzazione, le fasi di produzione e il prodotto stesso. Si afferma il concetto di *Kaizen*, la ricerca del miglioramento continuo. Questo presupposto sembra rispondere alla perfezione alle istanze della critica fagocitata dal terzo spirito del capitalismo, specialmente alla richiesta di autonomia e creatività. Il Toyotismo ha come obiettivo la “Qualità Totale”. Questo concetto si basa sulla cura di tutte

le fasi produttive e comporta minori tempi di produzione e risparmio in termini di materie prime, manodopera e collaudi. Produrre sarà via via meno costoso, poiché il miglioramento e l'efficienza limitano sempre più i costi e gli sprechi. Il concetto della Qualità Totale (Total Quality Management, TQM) e il modello just in time (JIT), sono le basi del modello in quanto il toyotismo si fonda su essenzialità e qualità, ossia sulla limitazione dei costi e dei tempi di produzione sulla qualità del lavoro richiesta ai dipendenti [vedi Bonazzi 2000]. Nell'azienda toyotista l'operaio può decidere di fermare la catena di montaggio per evitare di produrre beni non conformi allo standard qualitativo, ha autonomia. Negli anni Sessanta i manager americani erano scettici sull'applicazione dei principi della Qualità Totale e continuavano a preferire che la catena di montaggio non si fermasse, procedendo incurante della qualità, ma non si rendevano conto della perdita di profitto che ciò causava [vedi Sennett 2009, p. 232]. La partecipazione dei dipendenti al miglioramento continuo e alle decisioni comporta per loro maggiori responsabilità, reperibilità, ritmi di lavoro frenetici e molti effetti negativi che influiscono non poco sulla vita dei singoli. Questo modello si è evoluto in Giappone per quarant'anni, fino a quando negli anni Ottanta si afferma anche in Occidente.

Il terzo spirito del capitalismo descritto da Boltanski ha offerto risposta alle domande di autonomia, autenticità e liberazione ed il toyotismo pare essere una delle possibili modalità organizzative che il capitalismo ha trovato per sopperire alle nuove necessità socio-economiche.

Nel passaggio dal fordismo alla situazione odierna, il capitalismo resta il *background* dell'azione orientata dal nuovo spirito. Si afferma, però, un nuovo modello di meritocrazia non più legato alle attività precedentemente svolte. I meriti pregressi non contano, si privilegiano gli *skill* necessari in vista di progetti futuri. I *manager*, o chiunque non voglia andare alla deriva, deve essere versatile, libero da vincoli e flessibile, per adattarsi e trarre profitto dalle situazioni estremamente dinamiche che si prospettano.

Mutare il gruppo e il metodo di lavoro, e spesso anche l'occupazione stessa, costituisce la regola, non l'eccezione. Autonomia, capacità di mettersi in gioco sono gli imperativi categorici del sistema, che obbliga chiunque ad assumersi rischi in prima persona.

In questo contesto il potere viene definito autonomia, ossia anche come la capacità di vincolare gli altri con le proprie decisioni, senza non essere legati, o appesantiti, dalle loro. I legami deboli prevarranno su quelli stabili; il controllo tramite consiglio di amministrazione diventa prevalente, anche rispetto alla proprietà stessa. Infatti, la debolezza dei legami è portata al rango di norma dai manuali di management anni

Novanta.

Per sopravvivere in questo complesso reticolo di relazioni esistenti e potenziali, si dovranno stabilire contatti secondo le dinamiche descritte da Granovetter [1998] proprio tramite i legami deboli. Dovremo, insomma, essere versatili e flessibili, o almeno dare l'impressione, di esserlo.

Vengono richieste nuove capacità comunicative, come l'abilità di coinvolgere gli altri nei progetti temporanei, sviluppando la loro occupabilità. La fiducia e la capacità di trasmettere entusiasmo prendono il posto dell'autorità.

Il concetto di meritocrazia inerente la domanda di giustizia si traduce nella capacità di portare avanti molti progetti, confrontandosi serenamente e ascoltando gli altri, accettando la diversità. Inoltre sarà basilare sviluppare nuovi *skill* e per costruire legami e partecipare a nuovi progetti. Per soddisfare i requisiti richiesti da questo genere di meritocrazia, servono sacrificio e rinuncia verso sicurezza e legami stabili sia nel percorso lavorativo, sia nella vita affettiva.

Come Sennett e Beck, anche Boltanski osserva che i legami duraturi vengono ritenuti potenziali ostacoli al successo di progetti futuri. Per contro, i legami deboli e quelli nuovi e potenziali vengono visti come utili e spesso anche necessari per sviluppare la propria occupabilità ed essere parte di nuove realtà lavorative.

Il nuovo spirito del capitalismo ha il compito di rispondere alle domande emerse dopo il '68, giustificando l'impegno nel sistema di fronte ai quadri dirigenti e a tutti gli individui, che non erano più sufficientemente motivati dalle risposte del secondo spirito del capitalismo. Boltanski sottolinea che seppur le articolazioni della risposta dello spirito del capitalismo sono sempre: lato eccitante, sicurezza e giustizia, i contenuti cambiano, e con essi mutano i valori messi in campo. Perciò ad esempio si può osservare che i *manager* degli anni Novanta sono orientati da valori notevolmente differenti da quelli usati per coinvolgere i quadri dirigenti degli anni Sessanta.

Boltanski identifica il manager come il tipo ideale di questa fase del capitalismo; deve essere flessibile, leggero, libero da ogni vincolo acquisito o ascritto. Esso è differente dal quadro dirigente, in quanto non si identifica più in una carriera all'interno della piramide gerarchica, o almeno non vede l'inizio e la fine del suo percorso in essa. Questo nuovo soggetto rivendica un grado più ampio di autonomia, che gli serve per trovare un lato eccitante nell'impegno nel sistema. Il *manager* passa da un progetto all'altro da un'azienda all'altra, da un settore all'altro. Usa i legami all'interno della rete, per massimizzare la sua occupabilità. Queste sue capacità di essere flessibile e versatile gli permettono di poter

passare da un progetto all'altro, sviluppando *skill* potenzialmente utili in chiave futura.

La cultura di questo nuovo stadio del capitalismo si differenzia proprio per il suo peculiare lato eccitante, che induce a mettere in discussione le gerarchie e a propendere verso una *leadership* poco autoritaria.

La giustizia dovrebbe essere garantita da forme di meritocrazia basate sulla flessibilità, il cambiamento e la capacità di creare e sfruttare i legami possibili nel complesso universo della rete. L'esperienza e i meriti pregressi finiscono in subordine rispetto a capacità di lavorare in squadra, predisposizione all'ascolto e al dialogo, flessibilità e versatilità.

Il mutamento perpetuo di indirizzi e gruppi di lavoro è la cornice del suddetto nuovo ordine di giustizia, in cui creatività e innovazione sono gli imperativi.

La sicurezza resta uno dei tre pilastri del secondo ordine di giustificazioni, pur non essendo più garantita come in passato. I ruoli di carriera, *welfare*, famiglia e legami sociali non sono più centrali nella risposta del sistema. La sicurezza oggi dipende direttamente dall'individuo; essa è la capacità di essere “*manager* di sé stessi”, autonomi e responsabili in prima persona del tipo di legami sociali scelti e degli *skill* posseduti.

Così si afferma il terzo spirito del capitalismo, che tende a soddisfare la validità delle richieste di autonomia non solo per i quadri dirigenti, sempre più spesso definiti *manager*, ma anche per molte altre categorie di salariati inseriti in gruppi di lavoro caratterizzati da un ampio livello di autonomia, e flessibilità. Le grandi imprese piramidali centralizzate ed integrate sono sostituite, o largamente affiancate da entità composte di unità connesse a rete. Si affermano nuove capacità fondate sulla comunicazione, il dialogo, l'ascolto il *team building*. I premi di produzione vengono concessi anche a tecnici ed operai.

Il passaggio da un modello organizzativo all'altro che Boltanski e Chiapello imputano al ruolo dello spirito del capitalismo può essere letto facendo riferimento al pensiero dei sociologi economici neoistituzionalisti che hanno evidenziato il “ruolo autonomo dei fattori culturali”. Essi considerano l'*embeddedness* cognitiva e culturale in grado di orientare i modelli di perseguimento dell'interesse. Autori come Powell e Di Maggio [2000] tentano di spiegare le omogeneità nelle forme di organizzazione economica, ed i meccanismi che le influenzano osservando alla persistenza di modelli di comportamento, ossia i vari isomorfismi che possono entrare in gioco determinando l'affermazione di un certo modello. Infatti, il ruolo delle scuole di formazione dei *management* viene descritto come una forma di isomorfismo normativo, ossia come un'insieme di idee e standard professionali di comportamento che si diffondono e finiscono per essere seguiti dalle imprese e più in generale dal sistema [vedi Trigilia 2009, p. 270]. Proprio i testi dedicati

alla formazione dei *manager* potrebbero essere il veicolo con il quale il nuovo spirito del capitalismo, o se vogliamo l'isomorfismo normativo inerente i valori in essi contenuti si diffonderebbe facendo tendere il sistema economico verso un modello piuttosto che un altro. Il confronto della letteratura manageriale degli anni Sessanta con quella degli anni Novanta è la base dell'analisi diacronica dei tre assetti identificati da Boltanski. L'autore mostra come il sistema, quando viene messo in crisi in maniera profonda, abbia necessariamente bisogno di riorganizzarsi tramite il ricorso ad un nuovo spirito. Il capitalismo come abbiamo osservato diverse volte necessita di un'ideologia con la capacità di incidere sui rapporti materiali, cioè di uno spirito che trovi le giustificazioni in grado di dare un senso al sistema stesso. Esse non possono essere ridotte alla violenza, o alla necessità materiale, ma neanche all'offerta di beni standardizzati massificanti. Proprio la variazione del secondo ordine di giustificazioni dello spirito del capitalismo tramite il rapporto dialettico con la critica è stata riconosciuta come il mezzo che ha portato il sistema a mutare sia il nucleo fondante dei valori del proprio senso che l'assetto organizzativo che da esso deriverebbe. Nell'analisi diacronica di Boltanski vengono infatti descritti dirigenti differenti, che si muovono in società in cui vigono valori diversi, ma anche aziende strutturate secondo modelli organizzativi, che rispecchiano i vari assetti del sistema.

Le istanze della critica del '68 che erano riuscite a mettere in crisi il sistema sono state fagocitate e volte a proprio vantaggio tramite le dinamiche dialettiche tra spirito del capitalismo e critica. Il risultato è una critica che, essendo stata apparentemente ascoltata, è stata resa incapace di rispondere e costretta a convivere con gli effetti perversi delle sue stesse rivendicazioni.

La critica pare infatti incapace di riorganizzarsi per interpretare ed esternare le problematiche e le necessità della società contemporanea. Lo spirito del capitalismo, mettendo in atto un regime di spostamento da una tematica all'altra, fugge dalle prove cui la critica lo vorrebbe sottoporre. Così esso ha reso innocue e obsolete le rivendicazioni che lo avevano messo in crisi, soddisfacendole, seppur a suo modo e a proprio vantaggio.

Per non soccombere, la critica si dovrà riorganizzare, non solo per denunciare le pur gravose ingiustizie sociali, ma soprattutto per individuare e denunciare i bisogni che affliggono la realtà, perché essi sono i punti deboli del sistema.

Per far sì che la critica possa riprendere il suo ruolo di agente limitante dei dannosi eccessi del sistema di produzione, essa deve cercare di riportare il confronto all'interno di un quadro normativo condiviso. Infatti per poter sottoporre il capitalismo alle prove di

legittimità di cui parla Boltanski, è necessario un quadro fatto di regole ben precise e difficilmente eludibili. Questa condizione viene però avversata dal regime di spostamento che il capitalismo mette in atto, spostando le prove da un ambito all'altro, perché così facendo è in grado di trovare quadri normativi differenti in grado di metterlo al riparo. Queste tattica è proprio quella con cui le istanze dei movimenti del '68 sono accolte, mercificate e volte a proprio vantaggio, dando vita al terzo spirito del capitalismo. Con tale strategia però il problema è stato solo aggirato; infatti le lacerazioni sociali non sono state ricucite, anzi sono emersi nuovi squarci più o meno evidenti.

Secondo Boltanski anche la fluidità e l'autonomia, assieme a tutte le tendenze tipiche del terzo spirito non potranno restare a lungo invulnerabili alle istanze della critica, che si riorganizzerà, capendo quali sono i campi in cui impegnarsi e gli obiettivi da colpire.

3.4 Il concetto di crisi di identità

Le dinamiche appena descritte sono la costante delle crisi di un sistema capace di mutare e innovarsi, restando sempre la risposta migliore, seppur innaturale e insufficiente, alle necessità degli individui, che vi si trovano immersi a prescindere dalla loro volontà. Questa situazione suscita molte problematiche, sia a livello individuale, sia a livello sistemico. Tali questioni non sono prerogativa unicamente del tardo capitalismo, ma hanno caratterizzato anche le fasi storiche precedenti del sistema di produzione in atto con forme differenti.

Per meglio comprendere gli effetti di questi elementi, è utile introdurre il concetto di crisi, come inteso da J. Habermas [1976]. Egli interpreta e rende proprio questo elemento, utilizzandolo per spiegare il passaggio da un'epoca all'altra. Nel caso in analisi, potremmo dire da una forma di capitalismo all'altra.

Habermas con espliciti riferimenti alla dialettica hegeliana, afferma che la crisi costituisce il processo definitivo, che porta alla svolta nella contraddizione latente. E, scrive: "I processi di crisi debbono la loro oggettività al fatto che risultano da problemi di controllo insoluti. Le crisi di identità sono connesse a problemi di controllo [...] Un concetto sociologicamente adeguato di crisi deve dunque cogliere connessione tra integrazione sistemica e integrazione sociale" [Habermas 1976 p. 7].

Tra gli elementi costitutivi dei sistemi sociali Habermas identifica tre qualità:

"a) Lo scambio tra i sistemi sociali e il loro ambiente ha luogo nella produzione (appropriazione della natura esterna) e nella mediazione (appropriazione della natura interna) attraverso la mediazione di asserzioni verificabili e norme che abbisognano di giustificazione, ossia mediante pretese discorsive di validità; in entrambe le dimensioni lo sviluppo segue modelli razionalmente ricostituibili.

b) I sistemi sociali modificano i loro valori normativi in dipendenza dal livello delle forze produttive e dal grado dell'autonomia del sistema; ma la variazione dei valori normativi è limitata da una logica di sviluppo di immagini del mondo, sulle quali gli imperativi dell'integrazione nel sistema non influiscono affatto; gli individui socializzanti costituiscono un ambiente interiore paradossale sotto i punti di vista del controllo.

c) Il livello di sviluppo di una società si determina in base alla capacità di apprendimento istituzionalmente ammessa, e in particolare in base al fatto se i problemi teorico-tecnici e pratici vengono differenziati come tali e se possono aver luogo processi discorsivi di apprendimento" [ibidem p. 1-12].

È possibile affermare che questi temi sono anche alla base dell'opera di Boltanski che

abbiamo appena ripercorso. L'analisi operata da Habermas è simile al processo fondato sulla dialettica hegeliana descritto da Marx. Infatti, l'evoluzione sociale sarebbe il risultato di crisi o «contraddizioni» interne al sistema. Tali parentesi creano problemi di governabilità, che talvolta mettono in discussione il sistema stesso e le basi su cui si regge. Habermas, vede le contraddizioni strutturali incentrate sulle possibili crisi dei valori alla base del sistema. La non corrispondenza tra ricerca di senso, o sentimento d'identità degli individui, con le strutture normative ed i valori alla base del sistema sociale provoca la crisi. Assistiamo ad un processo dialettico che porta alla disintegrazione dei vecchi valori, divenuti obsoleti e insostenibili per coloro che del sistema fanno parte. Il risultato è il mutare dei presupposti alla base del sentimento di identità sistemica, o del processo di integrazione sociale.

Scrivono Habermas: "I sistemi sociali socializzano la natura interna con l'ausilio di strutture normative. In esse vengono interpretati dei bisogni e autorizzate oppure rese obbligatorie delle azioni. Il concetto di motivazione che interviene in questo contesto non deve mascherare la circostanza specifica che i sistemi sociali attuano l'integrazione della natura interna attraverso la mediazione di norme *che necessitano di giustificazione*".

L'autore analizza alcuni sistemi sociali che si sono susseguiti nella storia. Il suo obiettivo è individuare il tipo di crisi che ha posto le basi per il passaggio da un sistema all'altro.

Habermas distingue tra crisi che nascono all'interno o che provengono dall'esterno, ma in questo momento il punto più interessante di questa teoria è l'evoluzione di cui la crisi è potenzialmente portatrice.

Quella che Habermas definisce "formazione sociale liberal-capitalistica" può essere assimilata alla prima fase del capitalismo in cui Boltanski colloca il primo spirito del capitalismo, che a grandi linee corrisponderebbe a quella descritta da Max Weber. In questo assetto il principio organizzativo si fonda sul rapporto tra capitale e lavoro salariato. Tale assetto è garantito dal diritto borghese che si fonda sullo stato razionale. Il potere statale, dopo l'affermazione del capitalismo, non è più centrale e si riduce ad assicurare "i presupposti di sussistenza del processo di riproduzione in quanto capitalistico"[*ibidem*, p. 26]. "L'accumulazione del capitale impone il dispiegamento delle forze produttive e lungo questa via anche il collegamento del sapere tecnicamente utilizzabile con dei processi di apprendimento riflessivi. D'altra parte il traffico di scambio diventato autonomo libera l'ordinamento politico da costrizioni di legittimazione. Il traffico autoregolante di mercato necessita di essere integrato non solo con l'amministrazione razionale dello Stato e il diritto astratto, ma anche con una morale utilitaristico-strategica nell'ambito del lavoro sociale,

che negli ambiti privati si concilia in eguale misura con l'etica <<protestante>> e con quella formalistica. Le ideologie borghesi possono assumere una struttura universalistica e appellarsi a interessi generalizzabili, perché l'ordinamento della proprietà si è liberato della forma politica ed è stato trasformato in un rapporto di produzione apparentemente in grado di autoregolarsi: l'istituzione del mercato può fondarsi sulla giustizia immanente allo scambio di equivalenti. Per questo lo Stato costituzionale borghese, per cui consiste il messaggio del diritto naturale razionale dal tempo di Locke, ora viene giustificato dai rapporti legittimi della produzione – i rapporti di produzione possono fare a meno di un potere tradizionale, in un certo qual senso legittimato <<dall'alto>>" [ibidem, p.27]. Da questa descrizione del capitalismo liberale si ha la netta impressione che le teorie weberiane e quelle di Boltanski siano ancor più collegate, poiché le parole di Habermas descrivono una situazione in cui la tradizione entra in crisi a causa dell'introduzione di un nuovo modo di produzione, foriero di ampi mutamenti sia in ambito economico che in ambito sociale e politico. Perciò sin dal momento in cui esso si prospetta come nuovo paradigma dominante, è lecito chiedersi quali saranno i nuovi valori atti a giustificare l'esistenza e l'affermazione, o come scriverebbe Boltanski i nuovi assetti del secondo ordine di giustificazione.

Le ideologie borghesi universalistiche che si affermano in questo periodo hanno la capacità di giustificare il sistema, facendolo apparire legittimo. Tale valore è utile a giustificare la fine del dominio politico personale, ma anche a fondare la delegittimazione della tradizione, che secondo Weber era stata il primo grande ostacolo all'affermazione del capitalismo.

Come scrive Habermas: " Le ideologie borghesi universalistiche sono tanto più in grado di assolvere questo compito, in quanto a) si fondano <<scientificamente>> a partire dalla critica alla tradizione e b) hanno un carattere di modello, anticipano cioè uno stato della società la cui possibilità non è necessariamente smentita a priori da una società economica che si sviluppa dinamicamente. La società borghese deve tuttavia reagire in modo tanto più sensibile alle contraddizioni evidenti tra idea e realtà. Proprio per questo la critica della società borghese ha potuto svilupparsi anzitutto nella forma di uno smascheramento delle ideologie borghesi che procedeva confrontando idea e realtà. L'efficienza del principio di organizzazione capitalistico rimane tuttavia straordinaria: non solo esso libera il sistema economico sganciato da quello politico delle limitazioni dei sistemi parziali social-integrativi, ma lo pone anche in condizione, oltre ad assolvere ai suoi compiti di integrazione di sistema, di dare un contributo all'integrazione sociale, giacché ora i

problemi di controllo possono *immediatamente* trasformarsi in minacce per l'identità. In questo senso parlerei di crisi di sistema" [ibidem, p.28].

Per rafforzare le istanze a sostegno della tesi di Boltanski sulla fagocitazione delle istanze della critica ad opera del capitalismo, è utile ricorrere alle parole di Habermas: "Per difendersi dalla crisi le società capitaliste mature concentrano tutte le forze socialmente integranti nel luogo del conflitto strutturalmente più probabile in modo da tenerlo tanto più efficacemente latente; con ciò esse soddisfano al tempo stesso le rivendicazioni politiche dei partiti operai riformisti" [ibidem, p.42-43]. Tale affermazione si riferisce al ruolo chiave della politica salariale nella "gestione delle crisi", ma come si nota nel testo di Habermas esistono tre luoghi d'origine della crisi.

Luogo di origine	Crisi di sistema	Crisi di identità
Sist. economico	economica	-
Sist. politico	di razionalità	di legittimazione
Sist. socioculturale	-	di motivazione

[vedi Ibidem, p.51]

Senza dimenticare l'enorme ruolo svolto da crisi economica e crisi di razionalità, tra possibili tendenze di crisi quella che intessa maggiormente in questa sede è quella di identità. Essa può essere legata al sistema politico, nel caso della crisi di legittimazione, o al sistema socioculturale, per quanto concerne la crisi di motivazione.

Come anticipato nel corso di questo capitolo e come si nota dalla tabella di Habermas, il sistema economico produce crisi di sistema, ma non crisi di identità, almeno non direttamente. Ciò avvalorava l'ipotesi di Boltanski, che cerca lo spirito del capitalismo, ossia le motivazioni e la legittimazione alla base dell'identità sistemica, nel secondo ordine di giustificazioni e non nel primo.

Volendo analizzare la crisi di legittimazione, vediamo che essa deriva dalla mancata, o deficitaria capacità del sistema di fornire motivazioni generalizzate a causa di limiti sistemici con conseguenze non intenzionali di interventi amministrativi nella tradizione culturale [vedi ibidem, p. 52-56].

La crisi di legittimazione è legata a filo doppio alla crisi di razionalità, infatti entrambe sono i possibili risultati del fallimento delle politiche statali. Lo stato ha fundamentalmente due compiti: trovare le risorse necessarie, tassando profitti e redditi, per impiegarle in modo razionale nella gestione della cosa pubblica; reperire selettivamente tali imposte,

secondo priorità e modalità amministrative, che soddisfino possibili domande di legittimazione. Scrive Habermas: "Se lo Stato fallisce rispetto a uno dei suoi compiti, produce un deficit di razionalità amministrativa; se fallisce rispetto all'altro produce un deficit di legittimazione"[ibidem, p. 69]. Boltanski e Chiapello [2005a, p. 377] citano Habermas proprio riguardo la crisi di legittimazione, parlando della crisi del *welfare*, che dagli anni Settanta ha visto la caduta dello stato sociale e l'affermazione delle multinazionali, che vedevano salire vertiginosamente i loro profitti, mentre le nazioni dovevano cominciare a pensare di ridurre la loro spesa pubblica, divenendo incapaci di rispondere ai bisogni dei cittadini, che rimbalzano come SOS lanciati da una stanza insonorizzata.

Passando alla crisi di motivazione, vediamo che essa deriverebbe da un sistema socioculturale, che non genera misure necessarie di senso motivante l'azione. Tale criticità può sorgere dall'erosione di tradizioni importanti per la sussistenza, o da esorbitanti richieste da parte di sistemi di valori universalistici, nuovi bisogni [vedi ibidem p. 52-56]. Le ideologie borghesi e il privatismo [vedi ibidem, p. 84-87] secondo Habermas mettono il cittadino ordinario ai margini della sfera pubblica, rendendolo passivo e capace di agire solo all'interno di schemi formali previsti istituzionalmente. Questi valori della società borghese risulterebbero autoreferenziali e incapaci di rispondere in modo adeguato a bisogni quali i rischi dell'esistenza (colpa, malattia, morte) o di salvezza personale. Essi finiscono per oggettivare la natura, limitano e impediscono l'accesso intuitivo alle relazioni sociali, riducendole a formalismi; non permettono alcuna etica politica, oggettivizzando l'azione. Secondo Habermas, solo l'arte sembra essere relativamente autonoma. Essa pare avere funzione di recupero per le vittime della razionalizzazione borghese, ma soprattutto sembra essere capace di trovare le risposte a quei bisogni insoddisfatti dall'ideologia borghese. Essa non ha compiti precisi nel sistema; ha catturato i bisogni che per il sistema sono impossibili da soddisfare. Arte e estetica sono alcune delle sostanze esplosive presenti nell'ideologia borghese [vedi ibidem, p.87-88]. Boltanski ha colto l'importanza di tali sfere, ma ha intuito anche che il ruolo di quella che chiama critica artistica non è passato inosservato all'occhio del sistema capitalista, che è capace di fagocitarne le istanze.

Secondo Habermas, alla lunga, il sistema socio-culturale non sarà capace di riprodurre i propri capisaldi privatistico-borghesi; egli afferma infatti: "Vorrei rendere plausibile che a) la tradizione preborghese su cui poggiano il privatismo dei cittadini e quello familiar-professionale viene smantellata senza alcuna possibilità di rigenerazione, e che b) anche degli elementi centrali dell'ideologia borghese quali l'individualismo del possesso e

l'orientamento nel senso della prestazione vengono minati dai mutamenti della struttura sociale. Vorrei mostrare che c) le strutture normative in un certo qual senso messe a nudo, ossia i residui di immagini del mondo della cultura borghese, che vedo da una parte nella morale comunicativa, dall'altra nelle tendenze dell'arte post-autonoma, non ammettono equivalenti funzionali per i modelli funzionali distrutti del privatismo. Infine occorre provare che d) le strutture della cultura borghese spogliate della loro imbottitura tradizionalistica e private del loro nucleo privatistico hanno effettivamente ancora una rilevanza per la formazione dei motivi e non vengono invece semplicemente accantonate come facciata. Le motivazioni rilevanti ai fini della sussistenza non possono in alcun caso esser create in modo del tutto indipendente dalle tradizioni culturali svuotate o operanti più solo in modo restrittivo" [ibidem ,p 88].

Nel trattare la crisi, o se vogliamo le crisi, come disintegrazione evolutiva, Habermas si concentra molto sull'organizzazione politica delle società e sulla loro legittimazione, intendendo con questo termine «il riconoscimento dell'importanza di un ordinamento politico. Questo rende possibile trovarlo in sintonia, sia con Weber, quando analizza il concetto di autorità in alcuni passi della Storia economica, sia con Parsons [1965], che vede norme e aspettative come assi fondamentali nel mantenimento in essere di qualsivoglia sistema.

Interessante è anche il ruolo delle crisi di legittimazione in relazione ai conflitti di classe e ai conflitti che in genere possono essere interni ad una società.

Il ruolo della distruzione evolutiva appare importante; Boltanski stesso cita Schumpeter [2001] in merito al processo di *distruzione creatrice*, che assimila alla capacità del capitalismo di mutare, cercando nuovi profitti grazie alla potente forza trasformatrice che tramite l'introduzione di nuovi prodotti, nuove tecnologie, nuove necessità, l'organizzazione più efficiente limita gli effetti della saturazione dei mercati. La *distruzione creatrice* è legata al concetto di concorrenza, che spinge le aziende a mutare per prevalere e sopravvivere.

Come scrive Shumpeter: "il capitalismo è per natura una forma o un metodo di evoluzione economica; non solo non è mai, ma non può essere stazionario". Questo carattere evolutivo non è unicamente dovuto al fatto che la vita economica si svolge in un ambiente sociale e naturale che muta e, mutando, altera i dati dell'azione economica; quel fatto è importante, quei mutamenti (guerre, rivoluzioni e così via) condizionano spesso grandi trasformazioni industriali, ma non ne sono i moventi primi. Né il carattere evolutivo del capitalismo è dovuto a un semi-automatico aumento della popolazione e del capitale, o alle fluttuazioni

dei sistemi monetari, tutti fattori per cui la stessa cosa è vera. L'impulso fondamentale che aziona e tiene in moto la macchina capitalistica viene dai nuovi beni di consumo, dai nuovi metodi di produzione o di trasporto, dai nuovi mercati, dalle nuove forme di organizzazione industriale, che l'intrapresa capitalistica crea"[Schumpeter 2001, p. 83]

Il pensiero di Boltanski è assimilabile proprio alla visione di Schumpeter [2001], quando quest'ultimo afferma la distruzione della legittimazione del capitalismo ad opera del sistema stesso come forza centrale.

Nel capitalismo come visto fin dal primo capitolo il ruolo dello stato sembra essere solo quello di garante delle condizioni generali della concorrenza e del libero mercato, in particolare per mezzo del diritto civile, almeno quando anche queste regole non entrino in contrasto con il profitto, unico traguardo immutabile del capitalismo. Cercando di evitare la polemica derivante dal giudizio di valore in cui si può cadere trattando argomenti così attuali e coinvolgenti, si può probabilmente affermare che anche secondo Habermas le istanze del sistema hanno bisogno di essere giustificate. Quindi un capitalismo che non può più fare riferimento su religione, tradizione e autorità, poiché le ha spazzate via o ridotte in un angolo, deve basare la propria giustificazione da un lato sulla correttezza e legittimità delle leggi di mercato (primo ordine di giustificazione) dell'altro su legittimazione e motivazione (secondo ordine di giustificazione).

È plausibile affermare che una società in cui la legittimazione non è libera dalle regole del mercato e la motivazione - derivante dall'opinione che si forma nella sfera pubblica - viene fagocitata dal capitalismo, sia sottoposta ad una concreta minaccia diretta all'integrazione sociale e che si può tranquillamente descrivere col concetto di crisi, come Habermas o Boltanski hanno ampiamente descritto e argomentato. Le crisi cui la società capitalista è sottoposta dovrebbe rendere chiaro che l'economia di mercato come oggi si configura non è il migliore dei sistemi possibili e neanche una situazione naturale da accettare tacitamente. Essa non è il punto d'incontro tra domanda ed offerta, ma solo una forma di potere istituzionalizzato, che si regge fornendo motivazioni in grado di avviluppare l'individuo nelle sue dinamiche. Questo riporta alla domanda principale, ossia: quali sono le dinamiche capaci di indurre un individuo a impegnarsi per assumere un ruolo centrale nel sistema capitalista? Per cercare di rispondere a questo interrogativo in relazione alla realtà italiana, l'indagine si concentrerà sull'analisi delle testimonianze di soggetti che hanno ruoli di imprenditore, dirigente, al fine di osservare se le motivazioni che li hanno indotti ad impegnarsi nel sistema siano riconducibili a quelle del secondo ordine di giustificazioni dello spirito del capitalismo proposte da Boltanski.

3.5 I riferimenti teorici, lo strumento di ricerca e la selezione delle dimensioni rilevanti

Le dimensioni di riferimento per leggere il problema di ricerca sono state individuate a partire dalle teorie di Boltanski e Chiapello [2005a], illustrate precedentemente.

Come anticipato, l'obiettivo del presente studio è quello di problematizzare sul concetto di nuovo spirito del capitalismo, in relazione al contesto italiano.

Boltanski ha individuato tre pilastri del secondo ordine di giustificazione, che sono stato descritti nel terzo capitolo; in relazione ha declinato gli idealtipi, cui ha ricondotto le mentalità prevalenti nelle tre fasi del capitalismo da lui analizzate. Esse coincideranno con le tre dimensioni principali: domanda di un lato eccitante, domanda di giustizia e domanda di sicurezza/bene comune, alle quali il capitalismo ha trovato tramite il suo spirito risposte differenti nel corso a seconda dello stadio in cui si trovava. Possiamo affermare che Boltanski tramite un'analisi diacronica ha individuato le differenti giustificazioni offerte dal sistema in momenti differenti a domande che restano costanti, individuando di volta in volta sotto dimensioni e soprattutto gli idealtipi, cui di volta in volta la mentalità dominante tende.

Ovviamente il sociologo francese non esclude contemporaneità tra due o più stadi del capitalismo, poiché la prevalenza di una forma non esclude il fatto che altre possano continuare ad esistere. Inoltre, non è da negare il fatto che ci si possa trovare davanti a forme 'ibride', poiché tali mentalità prevalenti sono costruzioni ideali, cui le differenti realtà e i soggetti possono essere più o meno aderenti e identificabili.

Le variazioni del secondo ordine di giustificazioni dello spirito del capitalismo hanno comportato una modificazione del comportamento reale di imprenditori, dirigenti e più in generale dei soggetti all'interno del sistema. Boltanski ha evidenziato la prevalenza di diversi tipi di dirigenti in diverse epoche, pur non escludendo la contemporaneità tra diverse forme di capitalismo, affermando una visione non monolitica del capitalismo. Proprio per questo motivo sarà interessante provare ad analizzare imprenditori e dirigenti appartenenti alla realtà italiana contemporanea cercando di descrivere le loro motivazioni in relazione alle tre dimensioni di riferimento. A tal proposito è stato tentato di schematizzare le teorie di riferimento per poi utilizzarle nel corso dell'analisi dei racconti di vita(vedi TABELLA 1).

TABELLA 1: ANALISI DELLE DIMENSIONI DI RIFERIMENTO

	Lato Eccitante	Sicurezza	Giustizia/Bene Comune	Modelli	Criticità
I Spirito	Emancipazione dai vincoli tradizionali di dipendenza personale/ emancipazione giovani dalle comunità locali. Positivismo	Morale borghese/ parsimonia/ razionalizzazione/ calcolo/ Paternalismo/ subordinazione personale/ opere caritatevoli.	Mercato equo, libero e concorrenziale / progresso/ utilitarismo/ scienza tecnologia/ ruolo dell'industria Proprietà	Capitano d'impresa, paternalista, positivista, borghese, l'eroe conquistatore che si assume rischi d'impresa ed è portatore dell'innovazione.	Persistenza del tradizionalismo, dei vincoli ascritti e di organizzazione efficiente
II Spirito	Possibilità di carriera	Allargamento delle aziende/ Produzione di massa/ Burocratizzazione/ Carriera all'interno di una struttura piramidale gerarchica burocratizzata/ consumo di massa/ liberazione dalla necessità materiale/ Efficienza/ Assistenzialismo/ Sostegno alla domanda/ Pianificazione economica.	Progresso/ Meritocrazia basata su traguardi raggiunti/ Carriera/ solidarietà istituzionalizzata nel welfare/ collaborazione tra stato e azienda per la giustizia sociale/ Benessere	Quadri che assumono il controllo delle aziende/ separazione tra proprietà e controllo	Mancanza di creatività, libertà e autonomia/ Massificazione, standardizzazione/ Presenza di strutture burocratiche e gerarchiche opprimenti
III Spirito	Possibilità di scelta all'interno di infiniti legami e scenari offerti dalla rete/ autonomia/ creatività/ libertà da ogni legame/ possibilità di intraprendere nuovi progetti	Essere manager di se stessi sfruttando creatività autonomia e flessibilità/ valorizzare i propri <i>skill</i> per sopperire a scenari futuri / raggiungimento di obiettivi e intrapresa di nuovi progetti/ valutazione delle potenziali possibilità di occupabilità e di utilità in futuri progetti/ capacità di costituire e coltivare legami	Capacità di restare a galla mettendosi in gioco continuamente, rinunciando alla stabilità in ogni ambito/ flessibilità / raggiungimento di obiettivi/ nuovo concetto di meritocrazia per obiettivi, legata allo <i>skill</i> necessario per potenziali progetti/ creazione di externalità positive/ lavoro di squadra	Soggetto manager di se stesso: Grande , mobile, sviluppa l'occupabilità altrui, lavorando in team e di raggiunge, massimizzando per tutti le opportunità offerte dalla rete. Forte , mobile, flessibile, che cerca opportunità nelle reti di cui sfrutta i legami dinamici senza preoccuparsi di sviluppare l'occupabilità altrui e delle externalità negative.	Mancanza di stabilità, di sicurezza, di legami solidi, di certezze e di vie da seguire. Scelta istituzionalizzata. Standardizzazione. Perdita di senso. Superficialità

La necessità di confrontarsi con tali teorie e con l'articolato livello di analisi sono stati alcuni dei motivi della scelta dell'approccio, degli ambiti di interesse e dello strumento mediante cui leggerli. A partire da queste dimensioni è stato poi costruito lo strumento di ricerca.

Come anticipato, si è scelto di fare ricorso ad un approccio qualitativo, ritenuto più adatto per raccogliere e comprendere i valori e le mentalità degli intervistati e la lettura diacronica del possibile mutamento indotto dalle dinamiche dello spirito del capitalismo.

Inizialmente è stata condotta una fase esplorativa atta a verificare lo strumento del racconto di vita, che si è rivelato adatto per indagare gli argomenti affrontati, grazie all'ampiezza della sua consegna e al margine di autonomia lasciato all'intervistato, anche al fine di non dettare le risposte.

La traccia prevede una *consigne de départ* piuttosto generica e comunque lasciava molto spazio all'intervistato, spesso sono state affrontate le sotto-dimensioni previste dalla traccia senza bisogno di rilanci, che invece sono stati necessari nei casi in cui l'intervistato lasciava zone bianche, o esprimeva affermazioni poco chiare.

La traccia necessaria per raccogliere i racconti è stata costruita a partire dalle dimensioni di riferimento. Le sezioni che la compongono costituiscono degli spunti molto ampi, che danno ampio margine per esprimersi ed allargare l'argomentazione della risposta. Ogni sezione prevede dei temi più specifici, inerenti le possibili opinioni dei soggetti su temi più circoscritti; questi ultimi sono stati utilizzati solo come rilanci, nel caso in cui l'intervistato abbia lasciato delle 'zone bianche', o per approfondire un aspetto ritenuto interessante, ma emerso solo in parte.

La traccia, come è stata leggermente modificata *in itinere*, aggiungendo talvolta alcune domande sulle tematiche più interessanti emerse nei singoli casi. In essa sono stati inseriti punti atti ad individuare e far emergere le dimensioni di riferimento derivanti dalle teorie finora analizzate.

La traccia è articolata in 5 parti concatenate tra loro scelte per indagare anche in modo diacronico l'eventuale presenza delle motivazioni ispiratrici dei vari percorsi di vita individuali inerenti il secondo spirito del capitalismo. Lo schema che segue (TABELLA 2) tenta di spiegare più nel dettaglio la costruzione della traccia. La predisposizione della traccia d'intervista deve rispondere alla necessità di unire il rigore interpretativo delle informazioni con il margine soggettivo che il ricercatore può e deve esercitare nel processo scientifico di interpretazione. Il rischio che si è cercato di evitare è quello di cadere nella totale discrezione, che avrebbe precluso la scientificità dello studio.

L'oggetto di studio come visto sopra è l'analisi dei percorsi di vita di dirigenti e imprenditori alla luce delle motivazioni che li hanno indotti verso tali direzioni e portati a ricoprire le posizioni attuali, al fine di rilevare se tali scelte siano riconducibili ai valori che Boltanski identifica nel secondo ordine di giustificazioni.

TABELLA 2: Analisi della traccia

Sezioni della traccia	Sotto-tematiche da affrontare/possibili declinazioni delle risposte	Tematica/concetto teorico e letteratura di riferimento
1 Famiglia d'origine	Composizione Attività lavorativa dei componenti Titolo di studio dei componenti Relazioni interne Stile di vitae Valori di riferimento	Osservazione dell'origine dei soggetti. Emergere fratture generazionali, emancipazione da contesti tradizionali, mobilità sociale. (Boltanski, Sennett)
2 Percorso di studio	Tipo di percorso Motivazioni alla base della scelta del percorso Motivazioni alla base della fine del percorso	Riferimento a possibili condizionamenti dovuti alla famiglia, al contesto economico, tendenza a scelte libere e autonome (Boltanski). Coerenza del percorso di studio con quello lavorativo (Sennett)
3 Eventuali attività lavorative precedenti a quella attuale	Settore Motivazioni che hanno portato ad intraprendere il tale percorso Motivazioni che hanno portato a terminare tale percorso	Motivazioni economiche e non economiche (Boltanski) Secondo ordine di giustificazioni dello spirito del capitalismo (Boltanski) Fluidità/Solidità (Sennett) Rischio (Beck) Criticità (Beck, Boltanski, Sennett) Linearità, carriera / non linearità, percorso fatto di scelte (Beck, Sennett) Autonomia meritocrazia, sicurezza e flessibilità (Boltanski, Sennett)
4 Occupazione attuale e motivazioni che hanno portato a intraprendere tale scelta	Settore, passione specifica per il settore Motivazioni economiche legate al guadagno Motivazioni extra-economiche (secondo ordine di giustificazioni): Lato eccitante Sicurezza Giustizia/Bene comune	Motivazioni economiche e non economiche (Boltanski) Secondo ordine di giustificazioni dello spirito del capitalismo (Boltanski) Fluidità/Solidità (Sennett) Rischio (Beck) Criticità (Beck, Boltanski, Sennett) Linearità, carriera / non linearità, percorso fatto di scelte (Beck, Sennett) Autonomia, meritocrazia, sicurezza e flessibilità (Boltanski, Sennett)
5 Bilancio del percorso di vita	Possibilità/volontà di rifare le medesime scelte e lo stesso percorso Successi di cui il soggetto è particolarmente fiero/o Rimpianti per insuccessi o rinunce dovute al percorso intrapreso	Secondo ordine di giustificazioni dello spirito del capitalismo (Boltanski) Fluidità/Solidità (Sennett) Rischio (Beck) Criticità (Beck, Boltanski, Sennett)

Capitolo quarto

4 Il nuovo spirito del capitalismo. Motivazioni e percorsi di imprenditori e dirigenti

Il quarto capitolo riflette e problematizza il concetto di nuovo spirito del capitalismo, come descritto da Luc Boltanski, in relazione ai racconti di vita raccolti tra imprenditori e dirigenti che operano nel contesto italiano. Il primo passo sarà tracciare le linee del disegno di ricerca e illustrare la scelta dei casi. Lo strumento d'analisi scelto per analizzare i percorsi e le motivazioni di dirigenti e imprenditori è il racconto di vita. Come anticipato nel terzo capitolo, le testimonianze raccolte sono state studiate mediante tre dimensioni di riferimento: lato eccitante, sicurezza e giustizia, che corrispondono ai tre pilastri del secondo ordine di giustificazioni individuati da Boltanski. L'analisi che segue è stata divisa in quattro parti, le prime tre relative proprio alle dimensioni di riferimento, al fine di analizzare le testimonianze raccolte alla luce di ognuno dei tre ambiti delineati da Boltanski; la quarta parte riflette invece sulle possibili corrispondenze tra le tendenze emerse dai racconti di vita ed i vari idealtipi e le criticità, cui l'autore francese ha ricondotto le mentalità prevalenti durante le tre fasi in cui secondo lui il capitalismo è mutato, adeguandosi alle risposte che il suo spirito ha trovato per resistere ai colpi della critica, fagocitandola.

4.1 Il disegno della ricerca e la scelta dei casi

L'oggetto di studio è l'analisi delle differenti 'carriere' e dei percorsi di vita di dirigenti¹ e imprenditori alla luce delle motivazioni che li hanno indotti verso tali direzioni e portati a ricoprire le posizioni attuali nelle aziende in cui operano. Lo studio di tali motivazioni ha l'obiettivo di osservare se e come esse fossero riconducibili a quelle del secondo ordine di giustificazioni dello spirito del capitalismo proposte da Boltanski, come appena descritte nelle loro tre fasi storiche.

La volontà che ci si propone non è quella di generalizzare le indicazioni che emergeranno dalla fase di analisi, ma di andare in profondità, per mettere in luce le dimensioni che emergono dai racconti degli intervistati e problematizzare sulle tendenze emerse. Perciò la quantità dei soggetti intervistati, sarà importante, ma non determinante, poiché non ci sono pretese di generalizzazione.

La scelta del racconto di vita come strumento d'indagine deriva proprio da tale volontà di spingersi in profondità analizzando le motivazioni dei singoli soggetti. Essa dovrebbe essere il metodo utile per capire i valori che hanno indotto gli individui intervistati a compiere le scelte di vita che li hanno portati a ricoprire un ruolo centrale nel sistema di produzione. Le informazioni su carriera e motivazioni personali raccolte tramite questo metodo dovrebbero essere espresse in maniera più spontanea e senza troppi condizionamenti dell'intervistatore.

Il basso grado di standardizzazione e di direttività dello strumento, rende possibile che ogni intervistato descriva il suo mondo e i suoi valori.

“Il racconto di vita parte da una traccia è altamente strutturata [...]. La sua strutturazione però non influenza le caratteristiche legate alla conduzione. [...] è *indicativa*, perché funziona soprattutto come promemoria del ricercatore, che cerca nel racconto elementi utili alla sua ricerca ascoltando, nella tensione verso la scoperta di meccanismi e processi che sa di non conoscere, e/o che solo intuisce e/o di cui cerca conferma.” [Bichi 2002, p. 33].

Lo strumento scelto consente di osservare varie dimensioni, tra cui quella diacronica, riguardo valori e configurazioni dei rapporti sociali, ma anche di tentare di comprendere alcuni dei motivi alla base delle scelte fatte dai soggetti [Bertaux 2003]. Tale fattore ha

¹ Boltanski[2005] analizzando la letteratura dedicata alla formazione di quadri dirigenti e *manager*, identifica i primi come figure tipiche del secondo spirito del capitalismo ed i secondi del terzo spirito. Nei casi scelti per i racconti di vita tale distinzione, non appare netta, poiché le aziende qualificano questi soggetti come *manager*, ma di fatto i loro contratti li inquadrano come quadri dirigenti. Loro stessi si definiscono usando in modo equivalente le due definizioni, quindi è stato preferito usare il termine dirigenti per definirli in senso. I due tipi ideali descritti da Boltanski verranno usati solo successivamente.

avuto un ruolo chiave durante la fase esplorativa, poiché la prospettiva diacronica che questo strumento permette ha messo in luce i differenti motivi che hanno orientato i soggetti nei vari momenti della loro vita e il mutamento che li ha investiti.

Come spiega Bichi [2002] la traccia è anche *aperta e flessibile*, perché pur ponendo il fuoco su dimensioni significative che emergono dalla letteratura inerente l'oggetto dello studio, sarà *viva* sempre modificata, ampliata e rivista, per essere adeguata “alle linee di lettura del fenomeno che si vanno scoprendo racconto dopo racconto” [Bichi 2002, p. 33]

“La traccia c'è, ma non permea di sé la situazione di intervista, che resta terreno aperto e negoziabile tra i due soggetti e che cambia ogni volta, modificando il suo andamento e i suoi processi interni a ogni incontro con un nuovo intervistato.” [ibidem]

Il minimo grado di standardizzazione del racconto di vita comporta che ogni intervista abbia un andamento peculiare. La *consigne de départ* focalizza l'attenzione su un argomento specifico, come scrive Bichi “si instaura, tra intervistato e intervistatore un 'patto' che orienta e pre-centra il colloquio sotto forma di di filtro implicito attraverso il quale l'intervistato seleziona ciò che potrà rispondere alle attese del ricercatore” [ibidem]. Nonostante ciò, la bassa direttività di questo tipo di intervista può portare il soggetto intervistato a spaziare, riferendosi anche ad elementi esterni e non strettamente attinenti.

La scelta dei casi da intervistare è avvenuta tramite un campionamento non probabilistico. Infatti, come anticipato, questo studio non ha come obiettivo quello di ricercare la rappresentatività statistica ed una eventuale generalizzazione dei risultati, ma tenta di scendere in profondità, cercando una rappresentatività sostantiva.

“Il criterio della rappresentatività è importante anche nell'approccio biografico, ma con caratteristiche che mettono in rilievo non certo la riproduzione delle dimensioni numeriche, bensì quelle di tipo tematico e categoriale, legate dunque a problemi specifici e a gruppi sociali definiti.

Si tratta di una rappresentatività che non procede casualmente, ma si fonda essenzialmente su due criteri di adeguatezza: agli obiettivi della ricerca legati alla teoria emergente e alla specificità del campo” [Bichi 2002, p.78]

L'adeguatezza del campo d'indagine ed i criteri di selezione hanno mirato alla saturazione teorica, ossia del “raggiungimento della convinzione di aver acquisito informazioni sufficienti alla sua costruzione, dunque è il criterio teorico sulla base del quale decidere la conclusione della rilevazione” [ibidem, p.87].

Seguendo tale presupposto metodologico, la selezione dei casi è stata realizzata in corso d'opera, in modo flessibile, aperto, in relazione alle tendenze che emergevano dai racconti

di vita. I racconti di vita raccolti sono stati 12, quantità considerata sufficiente al fine della saturazione.

La lettura degli aspetti socialmente cruciali di un fenomeno attraverso il vissuto peculiare di attori/testimoni, i quali esprimono orientamenti e comportamenti che si presentano nella fattualità empirica e che rappresentano, dunque, modi e forme della socialità del vivere associato”[ibidem, p. 78].

La procedura di scelta dei casi ha previsto la richiesta di contatti a soggetti intervistati, o a testimoni privilegiati, al fine di trovare individui disponibili ad essere intervistati.

I casi sono stati scelti in *itinere* tra dirigenti non proprietari ed imprenditori che gestiscono o posseggono imprese con più di 49 addetti².

Questa scelta è motivata in quanto l'intento di questo studio è ricercare ed osservare una tendenza definita come la forma di spirito del capitalismo più evoluta osservata finora. Quindi sembra opportuno andare ad analizzare le testimonianze di coloro che dirigono le aziende in alcuni dei settori più ampi, o sviluppati in termini di numero di addetti e numero di aziende con più addetti, secondo i dati ISTAT [2011]. I settori scelti, poiché in grado di soddisfare tali presupposti sono stati manifattura, commercio e finanza.

Il tipo di analisi qualitativa che viene impiegata in questo studio non permette generalizzazioni, quindi sembra doveroso anche sottolineare che sarà molto improbabile poter descrivere tendenze differenti tra un settore e l'altro. Inoltre, è utile ricordare che lo stesso Boltanski non opera questo tipo di distinzione nel corso della sua analisi dei manuali di management e più in generale della realtà francese e che nemmeno Sennett si sofferma su fratture tra settori economici. Ciò ovviamente non toglie che tali direzioni differenti esistano.

Nel dettaglio sono stati selezionati 5 imprenditori, e 7 dirigenti non proprietari. Tale scelta è dovuta al tentativo di indagare su possibili differenze tra questi due gruppi di persone che guidano le imprese e mettere in luce le analogie.

Tra gli imprenditori sono stati selezionati casi al fine di tener conto di possibili differenze

² La soglia di 49 addetti è stata scelta per focalizzare lo studio su aziende di dimensioni che permettano di avere nello stesso range sia tipi di gestione che coincide con la proprietà (modello prevalente in Italia), sia in cui proprietà e gestione siano scissi o non del tutto coincidenti. "Il numero di addetti per impresa rappresenta una misura di sintesi della grandezza media delle realtà produttive di un sistema economico[...] Il totale degli addetti di un'impresa è costituito dal numero di lavoratori indipendenti e dipendenti con contratto di lavoro subordinato, mediamente presenti nell'impresa nell'anno di riferimento. [...] La media dei paesi dell'Ue è stabile sui 6,4 addetti per impresa. In Italia, come in Spagna, si registra invece un modesto aumento della dimensione media, che sfiora, nel caso italiano, i 4 addetti per impresa, mentre la Spagna supera i 5" [www.istat.it]. ISTAT divide le aziende per ordine di grandezza in sette gruppi: 0, 1, 2-5, 6-9, 10-19, 20-49, 50-249 e 250 e più. Il presente studio si concentrerà su gli individui a capo delle aziende che rientrano negli ultimi due gruppi, che potenzialmente potrebbero essere più simili ai modelli descritti da Boltanski.

generazionali, o analogie tra soggetti di età differenti. Inoltre, sono stati intervistati sia imprenditori (figli di non imprenditori) che guidano imprese da loro fondate, sia figli di imprenditori, che dirigono imprese assieme ai genitori, tale scelta si fonda sulla volontà di indagare possibili differenze nel rapporto con l'azienda. Inoltre sono stati raccolti racconti di imprenditori ed imprenditrici, per tener conto di possibili differenze di genere.

Anche all'interno del gruppo dei dirigenti non proprietari, i casi sono stati scelti al fine di tener conto di possibili differenze di genere, o dovute all'età.

I racconti di vita di durata compresa tra 40 e 65 minuti, sono stati registrate e trascritti *verbatim*. In tutti i casi è stato necessario un preavviso telefonico, o tramite posta elettronica. Solo in due casi è stato opposto un rifiuto, a causa di mancanza di tempo. Riuscire ad ottenere alcune di queste interviste è stato particolarmente difficile, poiché alcune aziende di grandi dimensioni pongono filtri inerenti la possibilità di rilasciare interviste. I racconti sono stati raccolti nelle sedi delle aziende, o nelle abitazioni degli intervistati, condizioni ottimali per ottenere l'attenzione necessaria e metterli a loro agio nel corso della registrazione.

Inoltre, perché i soggetti contattati lamentano carenza effettiva di tempo, proprio a causa della loro attività lavorativa.

Nonostante tali problematiche i racconti di vita sono stati raccolti raggiungendo la saturazione teorica.

4.2 Contesto di riferimento

Volendo analizzare la mentalità imprenditoriale e manageriale nella realtà italiana di oggi, ci sono innumerevoli dimensioni di cui tenere conto, come il ruolo delle istituzioni rilevanti, delle politiche statali, europee, regionali, e locali; ma anche del ruolo del sindacato, dei partiti, delle associazioni di categoria. Ovviamente esse sono solo alcune delle dimensioni cui fare riferimento, per analizzare la mentalità degli attori economici che operano in questo contesto.

Nei tre capitoli precedenti è stato dato largo spazio all'origine del capitalismo, facendo riferimento alla teoria weberiana e alle categorie di rischio e flessibilità, come descritte in alcune delle più citate teorie della sociologia contemporanea. Questo percorso è stato intrapreso al fine di delineare il quadro generale in cui Boltanski ha inserito il concetto di nuovo spirito del capitalismo e più in particolare la figura del manager, che è portatore di tale mentalità.

Partendo da questi presupposti sarebbe interessante analizzare i ruoli delle tre dimensioni appena elencate:

1. Religione (quella cattolica nel caso dell'Italia)
2. Rischio e Flessibilità;
3. Spirito del capitalismo

A questo punto è utile ricordare che la presente tesi si propone di problematizzare sul concetto di nuovo spirito del capitalismo, in relazione al contesto italiano. Quindi volendo mantenere questo fuoco ben preciso sulla mentalità di manager e imprenditori, non sarà possibile dare spazio ai primi due punti se non con qualche breve accenno.

Questo studio è incentrato sui tre pilastri della mentalità capitalistica descritta da Boltanski, la necessità di un lato eccitante e di un concetto di bene comune che assieme alla sicurezza sembrano essere messi in discussione e trasformati dall'altra grande dimensione, che è stata discussa nel secondo capitolo, ossia quel misto di rischio e flessibilità cui la società odierna sembra tendere tramite la sua fluidità. Questi continui rimandi tra etica religiosa, flessibilità, rischio e capitalismo sono stati in passato e continuano ad essere al centro della sfera pubblica. Come afferma Boltanski mutano i tempi e cambiano gli assetti del sistema di produzione, ma i tre pilastri (lato eccitante, sicurezza e Giustizia) non cessano di esistere, semplicemente si adattano per rispondere alle esigenze che la critica, o se vogliamo la sfera pubblica di volta in volta richiede.

Il sociologo ha svolto la sua analisi nel contesto francese, individuando tramite lo studio

dei manuali di management, quella che secondo lui è la direzione prevalente della mentalità del manager moderno. La fase di analisi empirica su cui si basa questo capitolo sarà condotta a partire dai racconti di vita raccolti al fine di indagare l'esistenza nel contesto italiano e l'eventuale attinenza delle suddette tre dimensioni dello spirito del capitalismo tra imprenditori, dirigenti non proprietari.

Come anticipato, il target del presente studio sarà concentrato su le aziende con più di 49 addetti. Il tessuto delle imprese italiane è da sempre basato sulle PMI; quindi ci soffermeremo non solo sulla mentalità del dirigente non proprietario, ma anche su quella dell'imprenditore proprietario.

Lo scopo di tale scelta è dare un quadro il più possibile aderente alla realtà italiana. Ovviamente l'idea che a livello globale il *management* sia la tendenza prevalente, pone il *manager* come l'avanguardia da usare come tipo ideale per analizzare la figura dell'imprenditore e capire se e quanto essa sia vicina alla mentalità descritta dall'autore francese.

La distinzione tra dirigenti e imprenditori ha un ruolo fondamentale nel contesto italiano, ma non solo. Infatti, deve essere sottolineata la differenza tra imprenditore, che affronta in prima persona il rischio d'impresa, spendendo o reperendo le risorse necessarie alla stessa, e i vari manager e amministratori. In molte economie l'imprenditore ricopre un ruolo residuale, poiché nelle imprese di grandi dimensioni prevale la figura del manager. Tale assetto denota un'evoluzione del tradizionale rapporto fra proprietà e amministrazione di impresa, che originariamente coincideva nella figura dell'imprenditore, che in Italia tale rimane marcato.

L'indicatore utilizzato da ISTAT per misurare questa tendenza è la quota di lavoro indipendente³ presente nelle imprese. Nel 2007 in Italia questo indicatore è pari al 32,2 %, quasi il triplo rispetto alla media europea [vedi www.istat.it].

Le aziende di grandi dimensioni operano tramite C.d.A. e hanno un ampio numero di *stakeholders* e soprattutto un controllo praticamente scisso dalla proprietà, o comunque non del tutto coincidente con essa. Basti pensare che molto spesso per avere un ruolo centrale e preminente in un C.d.A. è sufficiente controllare il 20% delle azioni. Uso il

3 Il tasso d'imprenditorialità viene calcolato come rapporto tra il numero di lavoratori indipendenti e il totale dei lavoratori delle imprese. Il lavoratore indipendente si distingue dal lavoratore dipendente (c.d. lavoratore subordinato) per il grado di autonomia decisionale e per l'assunzione di responsabilità. Egli coordina gli impieghi produttivi proponendosi il raggiungimento di un fine aziendale, che di solito è il profitto. Lavoratori indipendenti sono gli imprenditori, i lavoratori autonomi, i professionisti, i coadiuvanti familiari e i cooperatori, nel caso di società cooperative. Dal calcolo si escludono le forme contrattuali atipiche (ad esempio le collaborazioni a progetto) in quanto contemplano caratteristiche sia di lavoro autonomo sia di lavoro subordinato [www.istat.it].

termine controllo e non possesso, poiché non "[...] è necessario che il pacchetto sia posseduto da un singolo attore. Infatti allo scopo di affermare i loro interessi la maggior parte dei soggetti istituzionali tendono a formare dei blocchi di voto" [Gallino 2005, p. 25]. Le figure al vertice di questo tipo di imprese potrebbero rivelarsi molto diverse le una dalle altre, in termini di competenze e livello d'istruzione, differenziazione dei ruoli all'interno dell'organigramma aziendale, di carriera e di percorso di vita. Il presente studio non possiede gli strumenti per indagare queste dimensioni in modo abbastanza preciso. Infatti si tratta di un'analisi qualitativa, che si concentrerà su un ristretto numero di individui. Quindi, possiamo escludere in partenza la pretesa di generalizzare i risultati che emergeranno durante e dopo le interviste. L'obiettivo sarà l'osservazione della forma che lo spirito del capitalismo ha assunto in Italia, tramite un particolare punto di vista focalizzato sui soggetti che sono a capo delle aziende o di singole parti e settori di esse.

Il principale nodo da sciogliere sarà capire se sia possibile rintracciare nei racconti dei singoli individui i tratti di uno più dei tre stadi del capitalismo descritti da Boltanski.

Perciò ci potremo trovare dinanzi al capitalismo di tipo familiare, che era la forma prevalente della fine del diciannovesimo secolo, oppure a quello "dei quadri dirigenti e della grande impresa centralizzata", prevalente tra il 1930 e il 1960, o ancora al Nuovo Spirito del capitalismo degli anni Novanta, che si fonda su valori come mobilità, autonomia e auto realizzazione, che sono esattamente gli opposti di quelli dei concetti di stabilità e sicurezza, che erano centrali negli anni Settanta.

Anche in Italia questi scenari sono possibili e probabili. Boltanski per onestà scientifica non allarga i risultati del suo studio a realtà differenti da quella francese e non esclude in essa l'esistenza di forme di differenti, o di "coabitazioni" tra i tre stadi da lui individuati. Il fatto che non si possano escludere a priori contemporaneità tra due o più spiriti del capitalismo, deriva dalla convinzione che la prevalenza di una forma non toglie che altre possano essere presenti con un'incidenza minore o anche maggiore. Alla luce di ciò verranno cercati e discussi anche elementi tipici del primo e del secondo spirito del capitalismo, o ancora propri di assetti del sistema potenzialmente differenti da quelli individuati da Boltanski. Potrebbero emergere forme ibride, o semplicemente differenti da quelle finora discusse, poiché le mentalità prevalenti sono idealtipiche costruzioni ideali con cui i singoli soggetti possono essere più o meno identificabili.

Tale situazione di coesistenza di diversi spiriti del capitalismo è probabile, poiché leggendo la storia dell'industria italiana, Fulvio Coltorti afferma: "l'economia italiana di oggi è articolata in una stratificazione di quattro capitalismi storici: il primo delle grandi

industrie, il secondo della proprietà statale, il terzo dei distretti, il quarto delle medie imprese che trasformano i distretti e gli altri sistemi locali. I frutti di questo nuovo «brodo primordiale» restano incerti [Coltorti 2010, p. 190]. Questo contesto: “non è dovuto a particolari politiche od operazioni industriali, ma è una sorta di evoluzione darwiniana che ha costretto il sistema a confrontarsi con scenari più complessi e al tempo stesso più competitivi”[Coltorti 2010, p. 165].

Perciò i tre assetti dello spirito del capitalismo descritti da Boltanski saranno usati come tipi ideali per analizzare i racconti di vita raccolti. Nonostante il fatto che in Italia probabilmente sussistano tendenze di tutti i tre spiriti del capitalismo descritti da Boltanski, sarà fondamentale cercare soprattutto le tendenze relative al terzo spirito, descritto come l'avanguardia più avanzata del secondo ordine di giustificazioni del sistema.

Per far ciò, verrà assunto come tipo ideale il manager che emerge dalle pagine de *Le nouvelle esprit du capitalisme* e nello specifico l'insieme dei valori da cui questi soggetti sono animati.

L'assetto derivante dal nuovo spirito del capitalismo basato sulla rete e la mobilità si riassume nella "Città per Progetti" in cui i "grandi" che hanno successo sanno muoversi da un progetto all'altro, creando e mettendo a frutto contatti. Ciò implica un'estrema flessibilità che ha come contraltare la disponibilità a sacrificare ogni progetto che durando, ne intralcia la possibilità di passare velocemente da un progetto all'altro. A fare le spese della mobilità dei grandi sono i piccoli, che sono caratterizzati da un'esistenza rigida e ancorata alle proprie radici, al passato e a tutto ciò che li rende, per usare un vocabolo caro ai grandi, "incagliati" in luoghi, istituzioni, o valori [vedi Boltanski e Chiapello 2005a]. Come, mostrato nel secondo capitolo anche Richard Sennett aveva già posto l'accento su questa realtà, sia in *L'uomo flessibile*, sia ne *La cultura del nuovo capitalismo*, enfatizzando il passaggio dalle strategie di lungo periodo, proprie del fordismo a quelle di breve termine, che caratterizzano quella che chiama "cultura del nuovo capitalismo" .

La centralità del potere dagli azionisti e il prevalere dei tempi della finanza su quelli dell'economia reale, ha comportato la preminenza delle strategie di breve periodo, che hanno valorizzato la flessibilità e la leggerezza. Il prodotto di tali scelte sono stati lo smantellamento delle grandi aziende centralizzate e del welfare, e la fine dei valori di stabilità e sicurezza che essi garantivano.

Se da un lato è probabile che i soggetti a capo di multinazionali e grandi S.p.A., i "grandi", siano piuttosto vicini o almeno non lontani dai valori individuati da Boltanski e da Sennett, non è scontato il fatto che manager e imprenditori a capo di aziende più piccole abbiano la

stessa mentalità; ad esempio perché la loro realtà di "piccoli" li vede come meno mobili e quindi meno propensi alla flessibilità, quindi potenzialmente portatori di valori anche diametralmente opposti a quelli dei "Forti".

4.3 Lato eccitante

Boltanski descrive l'importanza di quell'insieme di motivazioni che chiama lato eccitante; dopo aver intervistato manager e imprenditori, non si può non riconoscerne il ruolo preponderante di tale spinta a scegliere di entrare nelle dinamiche del sistema capitalista.

Secondo alcuni intervistati, il rischio d'impresa è la scintilla che accende il fuoco che alimenta ogni scelta imprenditoriale. L'unica motivazione non economica veramente rilevante nel momento della scelta di iniziare la ricerca del profitto. Il rischio, più o meno calcolato, è amore ed odio, gioco e condanna. La ricerca di emozioni sempre nuove porta la componente calda dello spirito del capitalismo ai suoi massimi termini. Almeno riguardo ai primi momenti, ma spesso non solo i soggetti che hanno condiviso le loro esperienze, hanno parlato di divertimento, eccitazione ed esperienze che avrebbero voluto rivivere all'infinito, di cui non rimpiangono niente.

Questo è il caso di Franco, un imprenditore sessantaquattrenne che è nato in una famiglia che non era ricca e grazie ad impegno e sacrifici ha costruito un'impresa di successo. La sua storia comincia quando abbandona gli studi di ragioneria, perché voleva lavorare, nei cantieri, occupandosi delle questioni amministrative e burocratiche, ma gli viene rifiutato di entrare in possesso di una parte della società nella quale lavorava. Il suo desiderio era fare l'imprenditore, non importava in quale settore; con l'aiuto di uno zio imprenditore nel campo del commercio, apre un piccolo negozio, ma per lui non è abbastanza. Franco vuole allargare il suo business, "non sopravvivere alla meno peggio". Perciò, assieme al suo socio di allora ottiene la distribuzione all'ingrosso di un marchio molto conosciuto. Gli affari cominciano a decollare, ma a quel punto la casa produttrice decide di togliergli la distribuzione, per vendere direttamente, per tagliare fuori lui e il suo socio dal business che proprio loro avevano creato. Come afferma Franco:

Questo è un colpo durissimo, capace di annientare qualsiasi azienda; persone che avevano mangiato e dormito a casa mia, si sono rivelati squali, che davanti ai soldi non guardano in faccia anni di fiducia e collaborazione. Avevo un magazzino pieno di merce che per contratto non potevo più vendere, ma solo restituire quando e come volevano loro.

La sua forte reazione sembra guidata da quei valori che gli erano stati negati quando gli era stata tolta la distribuzione. Continua:

Avevo delle famiglie che dipendevano dalla mia azienda, anche se era molto più piccola di oggi, ma non avevo merce da vendere. Cominciò un periodo di sacrifici in cui per mesi non tornavo a casa, dormivo pochissimo. Andavo dai fornitori, che all'epoca erano piccoli artigiani, per convincerli a lavorare per noi. Facevo io tutti i lavori più umili e duri di cui l'azienda aveva necessità, per assicurarmi un margine di guadagno più ampio. Andavo per settimane in Lombardia, in Veneto e ovunque ci fossero dei clienti. Non vedevo la mia famiglia per settimane.

Sembra che la famiglia sia al centro dei valori di questo imprenditore, ma che allo stesso tempo rinunciarvi sia l'unica possibilità per mandare avanti quell'azienda da cui essa trae sostentamento. Il sacrificio e l'impegno personale sono però rivolti anche in un'altra direzione, cioè verso un sentimento fatto di sfida, di voglia di emancipazione e di rivalsa. Infatti lui continua dicendo:

Volevo dimostrare che era possibile andare avanti con prodotti nostri, ideati da me e dal mio socio, fatti artigianalmente, perché artigianali erano i mezzi che avevamo noi ed i nostri piccoli fornitori [...] Volevo dimostrare di potercela fare a me, a tutti, ma soprattutto a loro, che ci avevano tolto la distribuzione cancellando un rapporto di fiducia per avere un profitto maggiore. La mia era una scommessa, sembravo pazzo, non dormivo, non tornavo a casa, ero totalmente preso dal mio lavoro, come da una sfida. Cercavo clienti e fornitori per dimostrare che ero in grado di andare avanti. Sì, mi rimaneva il negozio con cui avrei potuto vivere più tranquillamente, ma volevo di più.

Queste parole sono la sintesi del significato del lato eccitante del terzo spirito del capitalismo descritto da Boltanski, una sfida, una rivalsa, emancipazione, ma anche un passaggio da una realtà stabile, la distribuzione che era gestita con un contratto e la fiducia, ad una più incerta, fatta di continue sfide, scelte e rinunce, da vivere giorno per giorno. Franco avrebbe potuto gettare la spugna e cercare un lavoro più comodo, più stabile, più vicino alla sua famiglia, ma no, il suo orgoglio e un ardore che non sa spiegare lo hanno spinto a fare sacrifici enormi, accettando i rischi. Molti imprenditori hanno condiviso questa scelta di vita che è costata perdite enormi, sia in

termini economici, sia in termini di affetti e di rinunce. Proprio coloro che hanno perso di più, sembrano i più convinti, ma anche quelli che hanno ottenuto di più, perché hanno saputo rinunciare a legami, valori e anche a beni materiali e talvolta a ciò per cui si erano messi in gioco.

Nonostante questa voglia di "restare sempre in sella", fare rinunce non è sintomo di una perdita di lucidità, anzi spesso si accompagna con una visione molto netta e chiara, in linea con la componente fredda del capitalismo descritta da Sombart. L'imprenditore è colui o colei che cerca sempre di guardare avanti, sia per vedere le potenziali vie verso il profitto, sia per schivare gli ostacoli, come il capitano di una nave.

Franco rifarebbe tutto, non solo perché oggi la sua azienda ha molto successo, ma come dice lui:

Oggi, posso guardare chi mi ha chiuso la porta in faccia dall'alto in basso, perché i miei fatturati sono molto maggiori dei loro. Ma a sessant'anni voglio continuare ad andare avanti, ad investire, perché voglio continuare a crescere. La realtà globale offre possibilità inimmaginabili, l'Italia ha un piccolo mercato saturo e non offre opportunità, chiede solo tasse. I miei concorrenti stranieri fatturano quanto noi, o anche meno, ma avendo tassazioni più basse possono assumere, o investire di più in marketing e ricerca e sviluppo. Vorrei poter fare lo stesso, non per avere più soldi alla fine dell'anno, ma per poter crescere ancora ed essere più concorrenziale ed entrare nei mercati di tutta Europa partendo alla pari con miei concorrenti facilitati da tassazioni minori.

Il suo pensiero è piuttosto chiaro, vuole continuare a rincorrere potenziali profitti, impegnarsi in sfide nuove, creare nuovi prodotti, vendere in mercati che per motivi di concorrenza impari gli sono praticamente preclusi. Franco vuole sfruttare le potenzialità della rete, a viso aperto. Per lui il futuro è quello che conta, perché ha vinto le sue sfide col passato e vuole nuovi obiettivi.

Anche Antonio, uno dei quadri dirigenti che sono stati intervistati, facendo un esempio della passione che arde negli imprenditori, si riferisce proprio a Franco, riportando un suo pensiero:

Pochi imprenditori sarebbero dove sono se non avessero la passione, la spinta interna per creare un'azienda che funziona. L'ultima volta che ho incontrato

Franco, lui mi ha detto: “io ho quasi settant'anni, eppure io sogno un'azienda con cento persone che lavorano con un obiettivo comune”.

Come nota anche Antonio, questo imprenditore può essere preso come esempio per descrivere il lato eccitante che lo anima. La testimonianza di Franco mostra un lato eccitante molto spiccato, un fuoco che continua ad ardere, motivando l'impegno nel sistema con giustificazioni sempre nuove.

Pare che il sistema, tramite il suo spirito, riesca a proporre anche in Italia un nuovo lato eccitante che spinge a mettersi in gioco. Esso sembra capace di alimentare un fuoco che induce a sacrificare la certezza, la stabilità, i valori ed i legami, per lanciarsi verso l'ignoto il potenziale, tramite la flessibilità, tramite i legami deboli; tutto per nuove avventure, che serviranno per creare nuovi profitti, ma soprattutto per restare a galla, per tentare di dimostrare capacità, che saranno rimesse in discussione al minimo accenno di cambiamento. Così non è più la stabilità che guida il sistema, ma una sorta di mix tra *animal spirits*, gioco d'azzardo, dipendenza, obbligo alla scelta e bisogno di sfida continua in ambiti sempre nuovi e in continuo mutamento.

Un caso che enfatizza molto questa situazione di desiderio di un lato eccitante basato su un nuovo progetto è Francesca, una signora, che all'inizio degli anni Novanta era una dirigente del CONI, con un buono stipendio, stabilità e come dice lei “rischio zero”, ma lei non è riuscita a trovare queste motivazioni all'interno della struttura dove lavorava, poiché essa pur facendo parte del sistema capitalistico, non era così centrale. Di colpo i suoi contatti con il mondo dello sport la mettono davanti ad un bivio, una delle tante opportunità che si trovano nella rete. Le viene proposto di acquistare e rimettere in piedi una piccola casa editrice che non produce utili, una sfida. Lei decide di lasciare la carriera e la stabilità per iniziare un'avventura rischiosa, che definisce “ai limiti della pazzia”. Si lascia alle spalle un posto di lavoro sicuro, ben pagato e gratificante, perché vuole mettersi in gioco, non in quanto donna, poiché afferma che per lei le differenze di genere sono sempre state un vantaggio, ma per saziare una voglia di avventura difficile da spiegare. Tale sentimento forse viene da dentro di lei, o forse dal contesto in cui è immersa; non sa spiegarlo, ma una cosa è certa: produce un'attrazione che per lei è irrinunciabile.

In pochi anni le ulteriori relazioni che derivano dalla nuova impresa la portano a inserirsi anche nel mondo della grafica pubblicitaria, dell'allestimento di negozi e di poli fieristici. Un successo dietro l'altro, ma lei non sembra mai sazia, tanto che diventa socia di una catena di negozi di attrezzature sportive con quasi sessanta dipendenti un centro logistico e

10 negozi, oltre alla casa editrice (con i relativi dipendenti) e un'azienda che si occupa di pubblicità e allestimenti che aveva già. Per Francesca la nuova società è un disastro, che le costa svariati moltissimo denaro, ma lei si lascia alle spalle questa esperienza senza rimpianti. Pur avendo perso una grossa somma, sottolinea che questa esperienza pagata a caro prezzo l'ha solo arricchita di esperienza, perché adesso ha capito i suoi errori, o meglio quelli dei suoi vecchi soci che andando contro la sua volontà, non avevano usato le tecnologie a disposizione per gestire adeguatamente, con “mentalità fredda” e calcolo”, il loro comune investimento. Dopo un durissimo colpo Francesca continua a lavorare in vari settori mettendo a frutto l'esperienza acquisita, ma soprattutto investendo in nuove tecnologie, corsi di studio per sviluppare le proprie capacità e l'occupabilità dei propri dipendenti della casa editrice e dell'azienda pubblicitaria. Il suo obiettivo è un continuo miglioramento, che definisce l'unica possibilità per restare concorrenziale. Lei non si limita a questo; infatti la sua azienda stampa i cataloghi per aziende di molti paesi europei e sfrutta il nome che si è fatta nel campo della pubblicità e della grafica per far conoscere i prodotti per l'allestimento di negozi e fiere, arrivando a fare della propria azienda un punto di riferimento internazionale.

Sembra che Francesca si trovi molto a suo agio nella rete; per lei i contatti e innovazione sono il fulcro del business. Il rischio calcolato sembra attirarla più del denaro; infatti lei afferma:

Non lavorerei mai sottocosto, perché vendo prodotti di qualità, ma i soldi vengono dopo la soddisfazione che trovo nel mio lavoro e nelle nuove sfide, nuovi contatti e nuovi progetti, solo per questo sacrificherei il mio margine di guadagno, ma non sarebbe un sacrificio, sarebbe un investimento.

La sua scelta di abbandonare un posto da quadro dirigente denota la voglia di mettersi in gioco, che è assimilabile al lato eccitante. Questo sentimento che in lei appare particolarmente spiccato è comune anche ad Franco e in diversa misura a tutti gli altri imprenditori intervistati, non è la stessa voglia che spinge i quadri dirigenti. Essi paiono più assetati di sicurezza e giustizia che di rischio e lato eccitante. Sembrano alla deriva, privi di quei punti di riferimento che li avevano indotti a mettersi in gioco. Per molti di loro il lato eccitante era la possibilità di far carriera e non il rischio delle scelte tra le molteplici possibilità offerte dalla rete.

La testimonianza di una scelta spontanea che porta da stabilità e benessere verso incertezza

e rischio è particolarmente importante, perché sottolinea il ruolo chiave del lato eccitante identificato da Boltanski nel secondo ordine di giustificazione dello spirito del capitalismo, come possibile motivazione alla base della scelta di entrare in gioco al centro del sistema. Possiamo affermare che per lei il profitto è importante, ma anche le motivazioni non economiche sono centrali e necessarie.

Proprio l'attrazione esercitata dal lato eccitante, come scrive Boltanski, viene soddisfatta tramite il concetto polisemico e dinamico di rete, che ha sostituito almeno in parte la struttura piramidale fordista. Le relazioni flessibili e temporanee sostituiscono le strutture rigide gerarchiche prevalenti nel capitalismo pesante.

In questa realtà fluida la caratteristica principale richiesta per restare a galla è la capacità di instaurare legami temporanei, guardando sempre avanti alla ricerca di nuovi potenziali legami e progetti.

Se questi due imprenditori che hanno età superiore ai cinquantacinque anni hanno un lato eccitante molto spiccato, riconducibile principalmente sia al terzo spirito del capitalismo, ma anche al primo, visti i riferimenti alla famiglia ed ai legami forti, sarà interessante ora osservare le tendenze emerse tra gli individui più giovani della stessa categoria.

Questa dimensione risulta meno spiccata tra i tre imprenditori di età compresa tra i trentasette ed i quarantacinque anni. Loro sembrano trovare tale tipo di motivazione nella risoluzione razionale delle "sfide" offerte dalla gestione ordinaria. Potremmo trovarci davanti ad una sorta di frattura generazionale, ma ciò non è ben chiaro, a causa dei differenti ruoli che i soggetti svolgono nelle relative aziende.

Infatti, i tre imprenditori più giovani sono figli di imprenditori o di lavoratori autonomi che hanno poi allargato la propria attività coinvolgendoli, soprattutto in ruoli legati alla gestione amministrativa, o ordinaria, per poi affidare loro successivamente ruoli imprenditoriali.

Le loro opinioni sono interessanti anche alla luce del fatto che la situazione economica della famiglia d'origine li emancipa almeno potenzialmente dalle necessità materiali e li mette in condizione di poter scegliere un'occupazione non centrale nel sistema di produzione.

Dai loro racconti si evince che la motivazione principale che li ha spinti a scegliere di fare l'imprenditore è stato il fatto che esistesse un'azienda già avviata dai padri e che portarla avanti fosse una responsabilità ascritta, che ha finito col prevalere su ogni altra possibile alternativa. Come afferma Angela:

È un lavoro che aveva già intrapreso mio padre, noi [lei e il fratello] abbiamo continuato la sua strada ecco. La moda, il discorso di creare, creare prodotti, perché noi li creiamo ed importiamo, e il discorso della moda, quindi seguire le tendenze, i colori. [Angela si occupa di gestione amministrativa che della parte “creativa”] Con tutto il resto dello “staff” che si occupa del discorso di grafica e stile. [...]. Non ho fatto studi inerenti al settore. Ho studiato le lingue che sono fondamentali nel nostro lavoro e quindi sapevo inglese tedesco etc. etc. e dopo ho imparato sul campo lavorando in tutti i settori dell'azienda, dall'ufficio al magazzino a tutto... fino a lavorare in autonomia.

Il percorso di studi di Angela non è strettamente legato al settore specifico, ma a *skill* necessari per la gestione dell'azienda. Il resto lo ha imparato sul campo.

Essere imprenditrice ha attirato Angela per le sfide quotidiane, ma non è stato il motivo principale:

[Fare l'imprenditore] è interessante perché è una battaglia tutti i giorni, tranne che oramai in Italia... Sinceramente bisognerebbe andare a farlo da qualche altra parte...

Anche Claudio afferma:

Per me è stato quasi un percorso, non voglio dire obbligato, ma un po'... praticamente preimpostato perché mio padre aveva bisogno d'aiuto, e... quindi io diciamo... sentivo questa sua necessità, tant'è che poi durante il periodo delle scuole superiori, io ho fatto l'istituto tecnico industriale, anche perché lui come indirizzo vedeva sempre lo stacco tecnico, non quello poi dell'imprenditore, quanto più del lavoratore autonomo. In realtà poi, così non è stato perché diciamo, lavorando abbiamo poi allargato il giro e... siamo andati un po' dietro a quello che il mercato ci chiedeva e noi eravamo in grado di proporre.

Gabriele ha fatto un percorso di studi simile ad Angela, infatti ha studiato lingue, ma anche economia. Ha però lasciato l'università proprio perché in azienda c'era bisogno di lui, anche la sua strada sembrava già tracciata, come quella di Claudio. Anche lui ha imparato

sul campo lavorando in magazzino e in molti uffici, sia nel campo della creazione del prodotto, sia nella parte amministrativa.

Il lato eccitante di questi tre soggetti, pur essendo molto meno spiccato di quello di Francesca e Franco è presente, ma si esplica più nella gestione in autonomia dei processi ordinari, nelle piccole sfide quotidiane necessarie per sostenere le basi dei progetti intrapresi dalle rispettive famiglie, quindi esso pare strettamente legato all'emancipazione personale tramite la dimostrazione del valore del proprio operato, pur all'interno di un contesto in cui i legami tradizionali, nello specifico quelli familiari hanno un peso notevole e non vengono spezzati. Ciò può essere letto come una tendenza inerente la dimensione della sicurezza. Infatti, l'impegno nell'azienda di famiglia potrebbe essere sia frutto del desiderio di sicurezza personale, sia della volontà di dare solidità al progetto dei padri tramite il proprio apporto.

In questa prima parte della descrizione del lato eccitante sono state analizzati i pensieri di imprenditori, che possono essere visti come esempio di quelli di molti altri soggetti a capo di imprese. Questa testimonianza ha dato un'indicazione molto chiara sull'importanza del lato eccitante, soprattutto per i soggetti che hanno fondato le imprese che dirigono. Sarà adesso interessante capire se anche i quadri dirigenti della stessa generazione hanno il medesimo bisogno di rischio, passione e sfida.

Alcuni dei soggetti che sono stati intervistati hanno parlato dell'importanza della possibilità di far carriera all'interno dell'azienda in cui lavorano, definendo tale prospettiva, come la scintilla che li ha portati ad impegnarsi nel sistema, come la propria sfida personale per ottenere successo e sempre più potere. Questa tendenza a vedere un lato nella eccitante nella carriera è più marcata proprio nei soggetti che hanno un'età superiore ai cinquant'anni, o di poco inferiore. Tali individui sono entrati nel mondo del lavoro alla fine degli anni Settanta, o all'inizio degli anni Ottanta, periodo in cui la stabilità e la carriera all'interno di una singola azienda erano secondo loro un'aspettativa quasi "ovvia".

Le motivazioni che hanno spinto i manager intervistati ad entrare nel sistema sono differenti rispetto a quelli degli imprenditori. Talvolta non si tratta di sfide, almeno non inizialmente, ma di spinte più legate al primo ordine di giustificazioni o a sfaccettature del lato eccitante, che corrispondono all'emancipazione dalla famiglia d'origine o al raggiungimento di uno status caratterizzato da solidità economica e stabilità.

Proprio la stabilità, l'assenza di rischio, la standardizzazione, la solidità economica e la carriera erano le prerogative, se vogliamo il lato eccitante, di un sistema gerarchico piramidale, di cui un ottimo esempio erano le aziende del settore secondario e del terziario,

ad esempio del lavoro in banca, sicuro, ben pagato, ricco di possibilità di far carriera. Proprio perciò sarà interessante analizzare la storia di Antonio, che lavora nella stessa banca da più di venti anni e parlando delle motivazioni iniziali che lo hanno spinto verso una carriera nel settore bancario, afferma:

Vengo da una famiglia di operai, quindi quando si parlava di un dipendente di banca si parlava di una persona agitata. All'epoca, negli anni Settanta, il bancario aveva un altro livello. C'era la scala mobile separata diversificata per categorie. C'erano delle opportunità allettanti per una famiglia di piccoli imprenditori nel campo dell'edilizia e piccoli commercianti. [...] Ho fatto ragioneria perché mi consentiva più sbocchi nel campo del terziario.

Mi sono diplomato con 60/60 poi mi sono iscritto a economia e commercio, dove sono restato un quarto d'ora, perché ho partecipato a quattro concorsi, di cui due li ho vinti. Uno era qui, su Firenze. Insomma comunque si capisce che venendo da una famiglia che non aveva grandi ricchezze lo stipendio di banca dava la possibilità di liberare me stesso e la famiglia da tutta una serie di spese.

Prima di entrare in banca facevo il contabile in un'azienda l'ittica fiorentina. Guadagnavo seicentomila Lire al mese, mentre il primo stipendi in banca fu di 940.000 Lire con diciassette mensilità.

Dalle sue parole sembra che lavorare in banca, o comunque nel terziario, all'epoca in cui ha cominciato, fosse scontato, fosse la logica conseguenza di un percorso che doveva dare il via ad una carriera. Lui lascia l'università, perché l'impiego in banca gli dava la possibilità di emanciparsi dalla famiglia d'origine e di diventare autosufficiente, svincolandosi e svincolando i genitori da spese pesanti. Inoltre, la carriera e la stabilità del lavoro da bancario avrebbero garantito, a lui una solidità economica e la mobilità sociale tramite uno status migliore di quello dei suoi genitori. Tutto ciò guadagnato col merito scolastico e con i concorsi. Insomma, si può dire che Antonio sia stato attratto dal lato eccitante di una carriera sicura, di stampo fordista fondata, sulla meritocrazia.

Queste sue parole mettono in luce una scelta basata sì su una sorta di lato eccitante, ma soprattutto sulla domanda di sicurezza. Una situazione molto simile è quella di Fabrizio, il manager che guida la struttura di cui Antonio è un dirigente:

Sono nato nel 1955, ho 58 anni e sono nato e sono sempre restato a Firenze, ora vivo a Fiesole, da quando mi sono sposato, sono sposato da quasi trent'anni e da oltre vent'anni vivo a Fiesole.

Mi sono diplomato ragioniere nel 1974 e poi sono entrato quasi subito in banca. All'epoca io che non ero un genio, avevo soltanto una buona valutazione, praticamente potetti scegliere tra quattro banche. Un normale ragioniere come me fu contattato da quattro banche per essere assunto,addirittura, una che poi è diventata la capogruppo, dove io lavoro, mi obbligò a scrivere una lettera in cui io rinunciavo al posto, questo per capire come le cose sono cambiate oggi.

Dovetti quindi scrivere ad [nome banca] perché decisi di entrare in questa banca, all'epoca si chiamava [nome banca] una piccolissima banca regionale, che si chiamava [nome altra banca], che faceva credito a medio termine, fondamentalmente perché era vicina a casa. Questa fu la vera motivazione che mi spinse all'epoca a scegliere questa banca. La scelta del lavoro in banca fu una naturale conseguenza, sia degli studi, perché avevo fatto ragioneria e poi anche del fatto che a quell'epoca chi aveva il lavoro in banca aveva un "appeal", inerente la stabilità e sicurezza, che oggi non è che no non lo abbia, però non è più "l'appeal" del 1975. per dare l'idea, io lavorai tre mesi come contabile in un supermercato. Il mio primo stipendio che poi fu il primo di tre, poi entrai in banca era 180.000 Lire, nel 1975, il primo stipendio in banca fu 280.000 Lire. Per fare sostanzialmente lo stesso lavoro, anzi, per avere più responsabilità nel supermercato guadagnavo il 50% in meno. Da qui la spiegazione per cui tanti dei ragionieri dell'epoca volevano lavorare ed entrarono in banca.

Nelle sue parole si ritrovano alcune motivazioni molto simili a quelle di Antonio, ciò avvalorava l'idea che il primo passo di questi soggetti verso l'impegno nel mondo del terziario e nello specifico nel settore bancario sia stato fatto per cercare la stabilità e stabilità la sicurezza di cui un posto nella piramide gerarchica di una grande azienda, in questo caso una banca era garanzia. Anche per lui il lavoro in banca era la logica conseguenza di un percorso di studio in ragioneria. Fabrizio parla dell'appeal del posto fisso in banca, evidenziando una differenza diacronica tra la situazione del 1975 e quella odierna e afferma che il lavoro di bancario secondo lui non è più così attraente, perché non

è più in grado di offrire le stesse garanzie che dava prima. Inoltre, il calcolo tra responsabilità e guadagno era una sorta di calamita, perché la banca offriva uno stipendio più alto a parità di responsabilità ed infine, come dice lui, era vicina a casa.

Questo quadro traccia le linee principali di un sistema basato sulla carriera, in cui l'impegno ed i traguardi raggiunti segnano la possibilità di andare avanti e di trovare la stabilità economica, ma anche personale; ma proprio gli stessi soggetti che affermano ciò si rendono conto che quest'aspettativa era valida prima. Prima della crisi, prima del ridimensionamento delle aziende prima che un avanzamento nella gerarchia aziendale significasse solo più responsabilità, prima che il nuovo assetto del capitalismo spazzasse via i punti di riferimento classici del fordismo, che erano stati alla base delle scelte che loro avevano compiuto negli anni Ottanta, quando avevano fatto il loro ingresso nel mondo del lavoro, prima della politica liberista, prima della globalizzazione, prima che il capitalismo si riorganizzasse in questa forma, che ha fagocitato la critica, costringendo gli individui a scegliere di continuo e l'economia reale ad essere in balia delle speculazioni finanziarie.

Il cambiamento che ha portato a questa situazione sembra avere radici nella crisi odierna, ma anche nel passato e non è facile individuarle, ma la testimonianza di Antonio racconta di un contesto che per anni è restato stabile per poi trasformarsi di colpo, offrendo scenari nuovi, ricchi di rischi, ma anche di sfide e opportunità:

Ho fatto per quattro anni il bancario vero, nel mondo del credito, della finanza sana, quella vicina all'economia reale, dopo quattro anni la banca decise di costituire un'unità di centro elaborazione dati, perché allora era tutto fatto sulla carta, con la penna, c'erano i telefoni e basta riferibili alla tecnologia. Feci un concorso interno per verificare le attitudini e per vent'anni ho fatto l'informatico, fino ad arrivare ad essere responsabile. Questo incarico è finito nel 2004, quando il controllo informatico è passato al centro operativo di gruppo ed io sono rimasto nella banca a fare il responsabile dell'organizzazione, un lavoro molto interessante, molto vario, che è un po' il parafulmine della banca. Praticamente ogni problema passa da qui.

Già questa testimonianza evidenzia che la sua carriera ha conosciuto un avanzamento importante, ma anche che il suo ruolo si è trasformato nel corso del tempo, adeguandosi alle necessità della banca, ossia rispondendo alle sfide e agli obiettivi che la banca ha

chiesto di raggiungere.

Passare da bancario ad informatico non è stato facile, infatti Antonio ha dovuto lasciare una realtà ormai nota, per imbarcarsi in una nuova sfida in un campo che era nuovo, sia per lui che per la banca, ma anche per la società:

Creare un sistema informativo sembra facile, ma partire dal niente, quando ti portano la macchina dell'IBM imballata per arrivare ad avere quattrocento file, settanta procedure, quattro o cinquemila programmi e trenta persone da coordinare non è esattamente un "balocchino". C'era da scegliere il tipo di macchina, il tipo di linguaggio. Siamo stati pionieri dell'informatica. Ho smesso di farlo quando è arrivato il mondo Windows. C'erano i manuali dell'IBM e nessuno sapeva niente, non c'era Google con i forum le cose dovevamo scoprirle noi, sui libri, provando e riprovando.

Programmare in anni in cui l'Italia non sapeva neanche cosa fosse un computer e le comunicazioni più rapide ed efficienti erano il telefono e la raccomandata A/R, era una rivoluzione. Per Fabrizio questa rivoluzione fu doppia, perché significò lasciare la certezza del lavoro da bancario e dover imparare un lavoro nuovo.

Questo nuovo potenziale scenario sembra aver mutato il suo modo di vedersi all'interno della banca e anche le motivazioni che lo spingevano ad impegnarsi all'interno del sistema, pur mantenendo dei punti fermi, come la sicurezza economica del posto fisso, seppur ridimensionata. Infatti dice:

La mia vita mi ha riservato sfide, ma momenti difficili nella vita di un bancario non ce ne sono, si fa un lavoro dove il ventisette si riscuote lo stipendio. Bisogna rubare per essere cacciati. Visto il mondo di oggi io grandi difficoltà non ne ho affrontate. Ho invece affrontato grandi sfide perché sono partito da zero a creare un sistema informativo che è ancora in funzione con il mio nome scritto sopra. Questo mi dà una grande soddisfazione. Poi ho preso parte ad altri grandi progetti, tre incorporazioni, come "project leader", o comunque impegnato in prima fila[...], quando si incorpora una banca e poi si "gira la chiave" tutto deve funzionare. Queste "medaglie di cartone mi hanno dato delle soddisfazioni.

Momenti molto molto duri dal punto di vista della fatica personale. [...]

Un'altra di queste fatiche è stata l'Euro, quando ci fu il passaggio all'euro, nella vita di un bancario quante volte si assiste al cambio della moneta? Mai, erano secoli che c'era la lira è stata una bella soddisfazione.

Queste “medaglie di cartone” hanno significato per Antonio un cambio di rotta, infatti lui non lavora più in quella realtà standardizzata del semplice bancario, ma partecipa attivamente alle sfide che la banca deve affrontare, incorporazioni, migrazioni, cambi di valuta. Sfide che forse saranno irripetibili, non solo nell'arco della sua vita lavorativa, ma anche per la storia dell'istituto di credito in cui lavora. Tale passaggio sembra il riflesso, o la conseguenza stessa dei mutamenti che hanno investito la società stessa in questi ultimi anni: la rivoluzione digitale, le evoluzioni della finanza e dell'assetto bancario, il passaggio all'Euro e molti altri avvenimenti e mutamenti che hanno causato cambiamenti epocali.

Il nuovo lato eccitante che motiva Antonio è nato e si è evoluto nel tempo, lui infatti sembra passato da motivazioni legate ad un lato eccitante presente ma non preponderante legato a filo doppio alla domanda di sicurezza alla carriera e alla stabilità della piramide gerarchica a valori differenti, che Boltanski evidenzia nel terzo spirito del capitalismo. Questo soggetto, come molti altri, si è messo in gioco ed è passato da semplice bancario ad informatico, per poi diventare dirigente organizzativo, forse uno dei ruoli più dinamici e meno standardizzati all'interno di una banca. Infatti, ogni mutamento, ogni problema di ampia rilevanza che necessita di essere risolto, tramite regole, o tradotto in procedure, passa da questo settore.

Tutto questo impegno ha portato Antonio a diventare un soggetto che è pagato per compiere scelte fuori degli schemi, perché proprio il suo lavoro contribuisce a creare schemi e procedure, rispondendo alle domande che arrivano dall'interno e alle sfide che vengono dall'esterno. Antonio non procede più su una via tracciata, la carriera, perché le promozioni sono molto improbabili, vista la crisi che ha investito anche la banca dove lavora, ma lui passa da un progetto all'altro attratto dal lato eccitante che le nuove sfide gli offrono.

Anche per Fabrizio la sicurezza sembra essere stata la motivazione che lo ha spinto ad entrare nel mondo della banca, ma anche le motivazioni di questo soggetto sembrano essere mutate nel tempo, inoltre la sua testimonianza mette in luce la prevalenza di un lato eccitante ancor più spiccato di quello di Antonio, poiché Fabrizio ha potuto scegliere tra continuare il suo percorso all'interno della banca e cambiare via intraprendendo una carriera nel mondo dell'insegnamento:

Dal punto di vista dello studio, dato che io avevo interessi letterari e filosofici, dopo, lavorando, mi sono iscritto all'Università e mi sono laureato in lettere nel 1986.

Io ho avuto nella vita lavorativa una serie di contingenze professionali in banca per cui, diciamo così, ho goduto sempre di molta autonomia, ho sempre fatto un lavoro che mi interessava e ho guadagnato bene. Quindi non so se tutte queste qualità le avrei ottenute se avessi fatto il professore.

Ho effettivamente avuto la possibilità di andare a fare il professore di lettere, in una scuola media, almeno all'inizio sarebbe stato in una scuola media, ma i differenziali economici, e anche di motivazione erano tali che non, non... Sono stato contento di essere rimasto in banca.

Però devo dire che io mi considero una persona, e lo sono stato, una persona fortunata, per cui può dire naturalmente “latu sensu”, che ho fatto un lavoro in banca, sì ma spesso da professionista: sviluppare progetti, coordinare persone, risponderne naturalmente anche... sempre però su un piano di libertà creativa. E quindi insomma, in fondo... aver avuto la possibilità di coniugare scienza e letteratura, scienza, bancaria, matematica, economica anche... con gli studi letterali e filosofici è stato un “mix” che mi ha accontentato.

Come emerge direttamente dalle sue parole Fabrizio possiede e possedeva uno spiccato interesse per le scienze umanistiche, che lo ha portato a laurearsi, mentre lavorava in banca. Lui avrebbe potuto decidere di dedicarsi all'insegnamento; quindi ci potremmo porre la stessa domanda che Boltanski si è farebbe: cosa lo ha spinto ad assumere un ruolo centrale nel sistema capitalistico e a non assecondare la sua passione? Proprio Fabrizio ci offre la risposta, affermando che il lauto guadagno offerto dalla banca, quindi un elemento riconducibile al primo ordine di giustificazioni dello spirito del capitalismo, è stato di importanza centrale, ma non è stato l'unico motivo; infatti sottolinea che anche due elementi riconducibili al lato eccitante del terzo spirito del capitalismo hanno avuto un ruolo centrale. Lui si riferisce esplicitamente ad autonomia e creatività, affermando che si ritiene fortunato di avere un lavoro, che pur all'interno della banca, gli permette di muoversi come un libero professionista, coniugando e usando le sue passioni e abilità con l'interesse dell'istituto di credito. Questa affermazione ha una forte valenza di conferma di quando autonomia e creatività sono due delle necessità a cui il capitalismo ha dovuto far

fronte tramite il suo spirito, mutando, fino a raggiungere la forma attuale descritta da Boltanski. Il fatto che un quadro dirigente, o manager, inseriti in una realtà fatta di stabilità, solidità, certezze e routine, affermi di essere fortunato per il lauto guadagnato che arriva puntuale a fine mese, non stupisce, ma che questi soggetti si dicano contenti e soddisfatti e fortunati di essere costretti ad affrontare sfide e a prendere in mano la situazione, come farebbe un imprenditore, o un libero professionista usando *skill* personali, differenti da quelli normalmente richiesti dall'azienda, che permettono di colmare gli *structural holes* inerenti a problemi, che esulano dall'ordinaria amministrazione.

Fabrizio e Antonio sembrano portatori di istanze e convinzioni che indicano che la banca come molti altri settori economici è cambiata, si è riorganizzata, per rispondere alle nuove sfide che ogni giorno si presentano. Questi soggetti, che avevano intrapreso la carriera da bancari, perché era quella più logica per chi aveva studiato ragioneria, perché era una via già tracciata e potenzialmente ricca di vantaggi all'interno degli schemi, della piramide gerarchica ingessata, si trovano a dover riscrivere quegli schemi, traducendo le necessità in nuove procedure adatte a rispondere alle esigenze di un sistema in continuo mutamento. Loro, avevano scelto la via più facile, richiamati dall'emancipazione economica e dalla famiglia d'origine, unita all'appello dello *status* di bancario, e della carriera, probabilmente non pensavano, che avrebbero provato piacere e soddisfazione lavorando in una situazione ibrida, che da un lato li vede inseriti negli schemi, come dipendenti, ma dall'altro li mette a contatto con scelte e rischi, che negli anni in cui sono entrati nel sistema solitamente solo alcuni imprenditori o un liberi professionisti avrebbero avuto occasione di affrontare.

Le storie di Fabrizio e Antonio analizzate diacronicamente mostrano l'evoluzione delle loro vite lavorative, che da routinarie carriere di bancario si sono trasformate in qualcosa di differente, più dinamico e più simile alla situazione vissuta da un imprenditore, ricca di sfide da tradurre in opportunità, tramite passione, abilità non comuni, alto grado di autonomia e discrezionalità e soprattutto creatività. Siamo davanti alle conseguenze delle soluzioni con cui il capitalismo ha risposto alle crisi che lo hanno investito tra il 1968 e gli anni Settanta, in cui autonomia e creatività erano gli obiettivi della critica, portata avanti proprio dalla generazione di Fabrizio e Antonio, che ora si trovano a vivere nel sistema che forse hanno contribuito a creare con tutti i vantaggi e gli effetti perversi annessi e connessi di quello che Boltanski chiama terzo spirito del capitalismo. Questa de-standardizzazione è evidenziata anche da Beck, che si sofferma su molte sfaccettature, tra cui quelle inerenti a rischio e flessibilità, in particolare i continui adeguamenti, che spesso costringono i singoli a fare scelte che sarebbero state impensabili e rimettersi in gioco in posizioni

nuove, come è successo ad Antonio, che da bancario è diventato informatico e oggi è dirigente organizzativo. Il suo caso ha visto un avanzamento in termini di responsabilità, rischio e autonomia, ma negli ultimi anni, come proprio lui afferma, la sicurezza economica del corrispettivo non è aumentata proporzionalmente, anzi è calata:

Ultimamente viste le condizioni, il contesto generale del gruppo, il personale direttivo soffre il fatto che una parte di stipendio variabile, le trasferte etc., sono state segate, promozioni non ce ne saranno più per anni. Di fatto si soffre economicamente perché siamo tornati allo stipendio di dieci anni fa, e questo sicuramente non è bello. Però siamo anche consci che si passa da qui, nel senso che se si vuole tornare ad essere una realtà che funziona bisogna rimboccarsi noi le maniche.

Il nuovo assetto cui si è arrivati tramite diversi passaggi, gli ha dato la possibilità di trovare autonomia e responsabilità in un lavoro che altrimenti sarebbe stato molto meno stimolante. Oggi infatti il lato eccitante si manifesta in una miriade di potenziali opportunità di scelta, che si prospettano nelle relazioni tra innumerevoli ruoli definiti all'interno della mutevole rete di relazioni instabili. Ma alcuni dei dirigenti intervistati sembrano impauriti e poco contenti di queste potenziali opportunità, perché le vedono non come tali, ma come rischi potenziali, pur essendo consci di doversi rimboccare le maniche e trovare le soluzioni per andare avanti. Questi individui sono nati e cresciuti in un periodo di relativa stabilità e sono entrati nel mondo del lavoro negli anni Ottanta, prima che la piramide cominciasse a sgretolarsi. Sembra che per molti di loro l'odierna società di rete non sia ricca di opportunità, ma piena di rischi, che obbligano a scelte dure e continue, che prima erano impensabili, ma anche a ridimensionare il proprio stile di vita e le proprie aspirazioni. Alcuni di loro, come Fabrizio e Marco, si sentono fortunati per aver potuto affrontare queste sfide, che li hanno proiettati fuori dalla routine, pur con qualche contraddizione rispetto al lato eccitante, fatto di emancipazione, carriera e lauti guadagni, che "prima" li aveva coinvolti. Proprio, il continuo riferimento al "prima" appare nella maggioranza delle testimonianze dei dirigenti. Sembra che essi siano stati investiti dallo stesso mutamento che ha colpito tutta la società, ma che al contrario degli imprenditori, che sembrano sempre "attirati" da rischio, scelte continue e fluidità del sistema, i dirigenti spesso rimpiangono la stabilità e la prevedibilità del lavoro e della carriera all'interno della "gabbia d'acciaio", pur essendo contemporaneamente attratti dall'universo di possibilità

extra-routine offerte dal nuovo scenario in cui per forza di cose si trovano immersi. Il motivo di tale contraddizione insita in loro è probabilmente da riscontrare nei loro percorsi, che sono iniziati durante il fordismo e si trovano adesso in un sistema orientato da fluidità, de-standardizzazione, creatività e autonomia, proprio i valori che la loro generazione contrapponeva al capitalismo.

L'autonomia e la realizzazione personale sono alcuni dei valori principali del terzo spirito del capitalismo, ma possono essere presenti anche in un contesto piramidale gerarchico tipico del secondo spirito del capitalismo.

Infatti, le testimonianze di Fabrizio e Antonio devono essere contestualizzate in una realtà, quella di un grande istituto di credito, che nonostante i mutamenti, resta fortemente burocratizzato ed organizzato in maniera piramidale, anche se dalle interviste questo aspetto non emerge direttamente.

Questa situazione è molto più esplicita nell'intervista di Roberto, un quadro dirigente che ha lavorato una grande azienda del settore dei servizi, che è stata acquisita da una multinazionale, nella quale lui si occupa nello specifico di gestione ed implementazione sistemi informatici.

Questo soggetto ha studiato come perito informatico, per poi laurearsi, studiando materie umanistiche, mentre già lavorava in una multinazionale, che è stata assorbita da un'altra dove attualmente lavora. Il suo percorso come emerge dalla testimonianza è stato eclettico e non privo di ostacoli:

Ho fatto l'istituto tecnico, studiavo soprattutto per dimostrare che ero bravo, non perché mi interessasse davvero qualcosa, questo fino a che non mi sono iscritto all'università, quando ho deciso di iscrivermi a fisica. A quel punto ho fatto tutti gli esami del primo e del secondo anno, fino a che mio padre ha dato segni di, diciamo voleva che andassi a lavorare, per guadagnarmi da vivere. Lui non ha mai creduto, essendo di cultura bassa, nell'istruzione. Per lui il valore principale nella vita era lavorare, lavorando uno diventa autonomo, studiare non ti serve a nulla e così smisi di studiare, non chiesi il rinvio e andai a fare il militare. Giusto prima avevo mandato dei curricula. Siccome, io non ho fatto il liceo perché mio padre voleva che facessi una scuola che poi mi inserisse nel mondo del lavoro avevo fatto l'istituto tecnico, avevo mandato dei curricula e appena tornato dal militare, c'erano due o tre aziende, tra cui [nome azienda] che mi avevano cercato e decisi di accettare il lavoro. Una

volta a lavoro sentivo un po di mancanza e non volevo buttare via tanti anni di studio. Io sono sempre stato piuttosto eclettico nei miei interessi, siccome avevo fatto l'istituto tecnico industriale, però tutti si meravigliavano del fatto che non avessi fatto il liceo classico perché le materie in cui eccellevo, a parte l'elettronica e la matematica erano proprio le materie umanistiche la storia, l'italiano. Non potendo continuare fisica perché lavorando non avevo il tempo, decisi di ripiegare su una facoltà umanistica. Allora mi iscrissi a quello che all'epoca era magistero. Magistero in cui mi riconobbero degli esami e pur lavorando, in meno di tre anni ho finito magistero e ho dato la tesi.

Dopodiché, andai dalla mia azienda dicendo, ora sono laureato, se è possibile vorrei fare un certo percorso. Loro mi dissero, all'epoca ancora non eravamo stati acquisiti, noi abbiamo fatto la richiesta per un perito, tu hai cambiato la tua diciamo "ragione sociale" a noi questo però non interessa e se ci interesserà ne terremo conto. A quel punto cercai di restare agganciato all'università, perché era un ambiente abbastanza brillante, c'erano materie che mi piacevano moltissimo. Restai agganciato all'indirizzo sociologico e alla statistica, il mio professore, il mio guru, quando magistero divenne scienza della formazione, mi suggerì di fare un "upgrade" con quattro o cinque esami ed un'altra tesi. Feci il passaggio da magistero a scienze della formazione con indirizzo sociologico, feci questi esami la tesi e addirittura mi occupavo di organizzare seminari e per i ragazzi a titolo, diciamo... c'era una formula che era assistentato, diciamo c'erano le collaborazioni, quando o ci fu la legge sull'autonomia delle università, le università potevano avvalersi di collaboratori a loro scelta e quindi io ero uno di questi. Tutto bello, poi partecipai anche a programmi di ricerca legati a vari enti sindacati, scrissi la tesi e degli articoli pubblicati a nome suo, sennonché successe un grosso fatto che ha incrinato un po' i rapporti. E nel frattempo è successo un grosso fatto il [nome azienda prima dell'acquisizione] cambia ragione sociale, nel senso che viene acquistato da [nome azienda].

Queste parole descrivono una situazione che si è verificata tra la seconda metà degli anni Ottanta e l'inizio degli anni Novanta. Roberto parla di un mutamento culturale, che investe l'azienda dopo la privatizzazione e l'acquisto ad opera di una multinazionale americana.

Quindi subentra [nome azienda] che nel giro di un paio d'anni, inizia a sostituire tutta la leadership con la loro, gli americani, nel frattempo cominciano ad allargare l'azienda, in tutti sensi acquisendo tante altre aziende, ma soprattutto diciamo... la fa evolvere in senso culturale, ovvero importa davvero la ventata, cioè devi sapere che [nome azienda] era una multinazionale legata ad [nome azienda], un ente parastatale dove già si lavorava per il profitto, già eravamo abituati a lavorare e lavorare sodo, l'unica cosa è che i canali di carriera erano canali del tutto politici. Se eri simpatico a piuttosto che nipote di qualcuno che poteva in prospettiva fare del bene a chi ti promuoveva... altrimenti il tuo percorso di carriera era del tutto bloccato.

La nuova azienda invece era del tutto "americana" e nel bene e nel male e nei rapporti con i dipendenti offre dei programmi in cui inserirsi e effettivamente diciamo i percorsi sono mossi... il "driver" sono effettivamente la competenza e il merito piuttosto che il nepotismo ecco, diciamo, o la politica.

La svolta cui si riferisce riguarda la fine di una burocrazia ingessata, che bloccava la sua carriera impedendogli di evolvere e salire nella piramide gerarchica, nonostante i suoi sforzi e gli investimenti sul proprio *skill*, a causa di una visione nepotistica e lontana da valori come la meritocrazia. Lui descrive così l'organizzazione dell'azienda dove lavora dopo l'acquisizione avvenuta nei primi anni Novanta; la situazione cambia:

È un'azienda "militare", diciamo, lo è, penso come la maggior parte di tutte le multinazionali, a parte Google. Diciamo è un'azienda militare vera, [...] veramente organizzata a livello militare con obiettivi militari e con perdite militari. Diciamo che se non raggiungi l'obiettivo sei "steso" diciamo... Opera "overkill", siccome gli servono due dipendenti fa fare lo stesso percorso a dieci, quindi vuol dire metterli uno contro l'altro. Quello che interessa all'azienda è che almeno due arrivino. Quindi non è che ne seleziono tre e ne prendo due su tre, no ne seleziono dieci, quindi investo su dieci, perché poi il percorso, a parte gli ultimi sei mesi che poi continuano a fare altri due corsi intensivi solo i due scelti, tutti gli altri hanno fatto il percorso completo. Tempo, denaro, viaggi. Chi non risulta tra i due migliori] non arriva al livello alto dirigenziale, resta un quadro con un suo team, gestisce dei progetti...

Alla luce di questa spiegazione è stata posta una domanda diretta che non era prevista nella traccia: *Gerarchica militare e autonomia non stridono messe a stretto contatto?* Roberto risponde:

No, no e invece possono coesistere. Quando vai in guerra, guarda un film dei "marines", te hai l'obiettivo di conquistare la collina, te hai i tuoi uomini, come la conquisti sono affari tuoi... lo decidi te nel rispetto delle regole, tipo non ammazzi i civili... ma fai il guastatore, fai sabotaggi fai cosa vuoi, tu arrivaci, dopodiché se ci arrivi hai vinto. Altrimenti no e per un po' ti si dà "feedback" e se no nulla... ti si penalizza chiudendoti i percorsi di carriera. Questa è la gerarchica militare, te sei motivato a fare "team-building", quindi a dare formazione ai tuoi e a condividere gli obiettivi, ad essere molto aperto sui tuoi obiettivi fare collaborazione con altri "team", con altri colleghi che gestiscono altri "team". È una guerra e la guerra è il profitto. L'obiettivo di tutto è fare il modo che l'anno dopo un'azione valga qualcosa di più dell'anno prima.

Questa testimonianza mette in luce molti aspetti evidenziati da Boltanski [2005a] e Sennett [2001; 2006], tra cui la tendenza a dare autonomia e soddisfazione ai soggetti, a lavorare passando da un progetto all'altro, a dare l'importanza del lavoro di squadra, allo sviluppo della propria occupabilità e di quella dei collaboratori, al ruolo dei percorsi di perfezionamento, del miglioramento continuo dei propri *skill* e della rincorsa del profitto ad ogni costo. Tutto sembrerebbe in linea con alcune delle caratteristiche del lato eccitante che caratterizza il terzo spirito del capitalismo, della società di rete in cui carriera e burocrazia sono solo ricordi. Il fatto da sottolineare è che autonomia e auto realizzazione in un contesto dinamico sono descritti in realizzare ad un contesto non solo fortemente burocratizzato, ma, come afferma Roberto, militarizzato. Tale definizione è la stessa usata da Sennett [2006] per descrivere l'organizzazione di molte aziende nella fase precedente a quella in cui ci troviamo, che potremo identificare con il secondo spirito del capitalismo di cui parla Boltanski. Alla luce di ciò sembra possibile identificare una situazione "ibrida" in cui molte aziende, soprattutto quelle di grandi dimensioni hanno mantenuto un assetto gerarchico piramidale, ma hanno introdotto dei correttivi, o se vogliamo degli incentivi motivazionali economici ed extra-economici, che sono riconducibili al lato eccitante del terzo spirito del capitalismo e in particolare a valori quali autonomia, auto realizzazione e

creatività, tendenza al miglioramento continuo e all'organizzazione del lavoro per progetti, o se vogliamo per sfide, per “battaglie”, cercando di mantenere lo stesso lessico militare usato da Roberto. Inoltre, questo soggetto, non si limita ad affermare direttamente che nell'azienda dove lavora e in molte di quelle simili, sussista una struttura di tipo gerarchico, ma parla direttamente di carriera, intesa come un percorso lineare, meritocratico ed eccitante, poiché legato alla possibilità di raggiungere posizioni di potere, ma non solo, anche correlato al fatto di poter gestire più risorse, per raggiungere un maggior profitto, ma soprattutto per poter partecipare o condurre progetti più stimolanti, più interessanti, sia in una logica di utilità per l'azienda, che in un'ottica strettamente inerente alla soddisfazione personale, all'autorealizzazione, alla creatività e all'accrescimento dei propri *skill*, sia grazie al lavoro sul campo, che ai potenziali training proposti dall'azienda. Il lato eccitante, tipico del terzo spirito del capitalismo viene qui messo in stretta relazione con quello che era uno dei capisaldi del secondo spirito.

Roberto come Antonio e Fabrizio inizia a lavorare per emanciparsi economicamente, sempre come Fabrizio sente il bisogno di colmare un vuoto che ha dentro e decide di riprendere gli studi. In un primo tempo questa sua evoluzione non viene valorizzata dall'azienda, come invece succede per Fabrizio, ma in seguito gli viene proposta l'opportunità che cercava. Anche Antonio, pur non riprendendo a frequentare l'università, aumenta il suo *skill* e sale i gradini della piramide. I tre soggetti riescono a trovare un lato eccitante all'interno delle aziende di cui sono dipendenti, poiché esse pur con le dovute differenze relative ai singoli casi, permettono loro di rimettersi in gioco e li motivano con la possibilità di partecipare e guidare progetti sempre più ambiziosi. Possiamo probabilmente affermare che il lato eccitante legato alla possibilità di intraprendere percorsi sempre nuovi ha costituito una delle principali giustificazioni non economiche alla base delle loro scelte di vita. Inoltre, sembra che il lato eccitante, inteso proprio come possibilità di mutare, sia stato lo strumento che ha permesso a strutture elefantache e fortemente burocratizzate, come banche e multinazionali di evolvere, pur non mutando del tutto la propria struttura, al fine di motivare i propri dipendenti con valori aderenti alle rivendicazioni della critica, quali autonomia, autorealizzazione e creatività e per quanto possibile de-standardizzazione. Il risultato è un nuovo lato eccitante, che non solo motiva, ma spinge ad assumersi e desiderare responsabilità e rischi in prima persona. Dalle testimonianze raccolte finora analizzate, esso sembra essersi sviluppato solo dopo l'entrata nel mondo del lavoro.

Oggi il lato eccitante è una "scommessa su se stessi", significa mutare il gruppo e il

metodo di lavoro, e spesso anche l'occupazione stessa. L'autonomia, la flessibilità che erano i cavalli di battaglia della critica degli anni Settanta sono stati fagocitati e riproposti in chiave funzionale al sistema, un sistema basato sul rischio. Questi sono gli imperativi categorici dell'imprenditore odierno, come di qualsiasi altro soggetto che si trova a doversi districare nelle maglie della rete, trovandosi in una situazione in cui la condanna a mettersi in gioco viene affrontata come una sfida eccitante, una prova che però, secondo Boltanski, i Grandi sanno far fruttare per il bene proprio e per quello dei Piccoli, mentre i Forti sanno solo prevalere a danno dei piccoli, o senza spartire con loro nessun beneficio delle fatiche comuni.

Il manager, ma anche l'individuo stesso, deve essere flessibile, leggero, libero da ogni vincolo acquisito o ascritto. La cultura di questo nuovo stadio del capitalismo, che possiamo tranquillamente definire "spirito" si distingue proprio per il suo lato eccitante, capace di indurre a mettere in discussione le gerarchie piramidali, propendendo verso una leadership poco autoritaria, verso una situazione in cui il gioco può cambiare in continuazione, in cui l'unico vero vincitore è il sistema.

Infatti, il regime di produzione ha necessità di un nuovo spirito, per cercare di evolversi nella maniera più adatta a permeare della sua ideologia l'intera società; poiché la mera costrizione non basta e c'è bisogno di un fattore che scateni voglia e passione.

Gli imprenditori sembrano molto più a loro agio in questa società reticolare priva di punti di riferimento. Probabilmente la loro capacità di rischiare e mettersi continuamente in gioco è più spiccata rispetto a quella dei dirigenti, o almeno gli imprenditori sono più abituati a questa situazione. Alcuni sembrano ancora molto legati ad una visione fordista del lavoro, per usare un luogo comune, ambiscono ancora a mantenere il posto fisso. Alcuni non abbandonerebbero mai il loro "comodo ruolo nella piramide" o almeno ciò che ne rimane. Sembrano non volersi accorgere che il mondo è cambiato, pur essendone pienamente consapevoli. Accettano riduzioni dello stipendio, ridimensionamento dei benefici accessori e anche la certezza che la loro carriera non potrà più avanzare all'interno dell'azienda. Accettano tutto questo perché molti di loro sono disposti a mettersi di nuovo in gioco, all'interno della stessa azienda, di altre, o rischiando in prima persona, come Francesca. Passando di sfida in sfida, coprendo ruoli differenti o accettando condizioni diverse, perché il sistema è capace di proporre loro un lato eccitante, efficace quanto quello che li aveva spinti ad inserirsi nel sistema all'inizio della loro carriera, seppur profondamente differente.

Al fine di capire se l'evoluzione del lato eccitante abbia interessato anche i quadri dirigenti

di età inferiore ai quarant'anni, sono utili due testimonianze, quella di Fabio e quella di Laura, che sono entrambi ingegneri con la passione per la progettazione, ma hanno storie piuttosto diverse.

Fabio è un ingegnere meccanico, che pur avendo la possibilità di tentare la carriera accademica, ha deciso di mettersi in gioco, per non finire nella precarietà che attanaglia il mondo dell'università.

Per questo abbandona la sua città natale e comincia a lavorare in una grande azienda del settore automobilistico, ma la situazione in cui si trova non lo soddisfa; quindi decide di cambiare di nuovo città, datore di lavoro e settore, andando a fare il progettista di grandi parti meccaniche per una multinazionale del settore dei servizi, la stessa in cui lavora anche Roberto:

La scelta la vedo come il frutto di una serie di "passettini", iniziati con il tipo di percorso di studi che ho fatto, io ho fatto il liceo scientifico, poi ho fatto ingegneria meccanica e in quella fase, sia per il liceo, che per l'università ho scelto veramente in base alla passione per la materia senza neanche chiedermi che cosa sarei andato a fare. [...] le materie scientifiche mi interessavano, non così tanto da dedicarmi alla scienza pura, matematica o fisica, perché ho sempre avuto un lato pratico, comunque ingegneria era un po' quella che metteva d'accordo l'aspetto pratico, l'aspetto tecnico e quello scientifico. Arrivato alla fine dell'università c'è stato il momento di chiedersi che cosa fare e mi è stato proposto di fare un dottorato che però io non ho fatto. Ho preferito... Mi era stato proposto di farlo nel dipartimento dove io stavo già facendo la tesi di laurea. Quindi già conoscevo un po' di persone il relatore i correlatori etc. Devo dire che loro mi piacevano come persone, ma l'ambiente non mi è piaciuto... come ambiente in quanto tale. Vedevo queste persone letteralmente in coda per concorsi che non arrivavano mai... insomma i tempi... i problemi che tutti conosciamo bene... dell'università italiana. La precarietà di quarantenni, di quarantacinquenni che vedevo proprio nelle persone accanto a me, nel mio correlatore.

Quindi, questo mi ha spinto a non prendere in considerazione questa ipotesi ed uscire dall'università. [...] Per un ingegnere uscire dall'università vuol dire automaticamente dover entrare in un'azienda.

Io ho iniziato lavorando alla Fiat per tre anni. Quindi di nuovo in una grande

azienda, grande multinazionale. Tra Fiat e [azienda dove attualmente lavora] hanno differenze sul prodotto auto piuttosto che compressori o turbine, ma il lavoro nello specifico non cambiava così tanto, cambiava la differenza sul prodotto, ma il lavoro è somigliante, sempre progettazione dimensionamento, calcoli, specifiche.

Il passaggio è stato dovuto a scelte personali, il passaggio da una città all'altra io... non mi ero trovato molto bene a Torino e a Torino come ingegnere o lavori per la Fiat, o... Come a Firenze con [azienda dove attualmente lavora] c'è un'unica realtà grande.

A livello aziendale non mi piaceva... aveva un po' del "carrozzone statale", la Fiat. Era molto ingessata, era il posto ideale per chi non voleva fare niente. Era un posto dove il tuo vero lavoro lo facevi probabilmente in due giorni della settimana. Abbastanza sovradimensionata abbastanza... non era secondo me quello che... diciamo in un altro momento della vita sì, se uno ha cinque figli una famiglia, va bene un lavoro così. Invece se uno ha fatto strada, si è mosso dalla sua città per imparare qualcosa, poi essere in un posto dove la gente alle cinque fa la coda per timbrare il cartellino è un po' avvilente, non ti dà nessuno stimolo.

La meritocrazia era praticamente zero, si procedeva solo per anzianità, o peggio, magari per raccomandazione. Quindi, non era un bell'ambiente. Aggiungiamoci poi che erano gli anni peggiori della Fiat, della crisi, della cassa integrazione a rotazione. Devo dire non sono stato l'unico ad andarmene, ecco, delle persone con cui sono entrato la maggioranza... chi dopo due anni, chi dopo tre, chi dopo quattro sono andati via tutti.

Sono in [nome azienda dove lavora attualmente] da dieci anni e ho cambiato ruolo da poco più di quattro. Il posto perfetto non esiste, ma qui i difetti sono altri. Su quella parte [motivazione e meritocrazia] se le cava bene come azienda. Motivazioni, responsabilità, dare indipendenza, sono punti di forza.

Fabio ha fatto la scelta di lavorare fuori dall'università per cercare la sicurezza economica come altri soggetti intervistati, aspetto che approfondiremo nel prossimo capitolo inerente alla sicurezza, ma dopo pochi anni era insoddisfatto, perché lavorava in una realtà ingessata e priva di stimoli, che secondo lui era adatta a chi non aveva voglia di mettersi in gioco, adatta ad un padre di famiglia che cerca solo stabilità e sicurezza. Certo non a lui,

che aveva lasciato la sua città e una possibile carriera accademica. Per questo e anche a causa della crisi che Fiat passava, decide di cambiare azienda, ma anche settore. Infatti i suoi *skill* lo mettono in grado di cambiare rotta, andando verso nuovi progetti più stimolanti. Situazioni dove ci siano più autonomia, autorealizzazione e responsabilità. Sembra che anche lui sia alla ricerca dei valori che sono alla base del lato eccitante del terzo spirito del capitalismo. Inoltre afferma che anche molti suoi colleghi hanno fatto lo stesso.

Nella nuova azienda Fabio, come Roberto, si trova bene. Gli vengono offerti formazione e nuovi stimoli, ma dopo cinque anni si trova ancora davanti a un bivio; infatti dopo cinque anni in cui ha fatto il progettista, gli viene data la possibilità di far carriera, ma deve scegliere se fare lo specialista tecnico o il manager. Lui, capendo le necessità dell'azienda, decide per la seconda opzione:

Trovo che queste grandi aziende siano buone come transizione dall'università al mondo del lavoro perché naturalmente quando entri non sei l'unico giovane di un ufficio, ma parte di un gruppo cinque, dieci, o venti neo-assunti, quindi è anche più predisposto il lato dell'insegnamento, del "training" della formazione. Il primo anno ti trovi accompagnato in un percorso, non sembra quasi di essere usciti dall'università. Poi, via via, soprattutto quando ho cambiato azienda, con l'accumularsi dell'esperienza vedevo anche nei miei colleghi la domanda... la classica domanda che ti puoi fare da solo, che ti può fare il responsabile, o che ti possono fare i colleghi è: ma tu cosa vuoi fare? Lo specialista tecnico, o il "manager". Sembra che ci sia questa ambivalenza, questo bivio e che le due scelte siano esclusive... e in effetti [nome azienda dove attualmente lavora] è strutturata così. Presuppone un percorso di carriera tecnico, che diciamo ha numerosi step che culminano nella figura di fondo del "chief enjeier", una sorta di consulente tecnico interno di alto livello. Quindi comporta che questa carriera tecnica non abbia rapporti diretti, non abbia gestione di persone, ma sia un riferimento solo per la parte tecnica, quindi a tutti gli effetti sei un consulente.

Dall'altra parte, la carriera manageriale prevede che una persona, pur essendo in un ufficio tecnico si discosti via via, nel proseguire della carriera... si discosti un po' dalla pratica, dal fare i conti, detto brutalmente, e passi più alla gestione delle persone alla gestione delle risorse, a dare degli

orientamenti, alle cose... ai programmi e alle strategie, invece che ad eseguirle in prima persona.

Questi sono i due percorsi che si propongono nella mia azienda , ma credo anche nella stragrande maggioranza dei ruoli tecnici.

Io non so per quale delle due... da fuori le scelte sembrano guidate da una grande vocazione, mentre spesso sono dettate dalle contingenze, dalle offerte che uno riceve. A me per esempio è stata fatta una proposta, io non avevo una chiara preferenza, di intraprendere tra i due, mi hanno proposto di intraprendere il ruolo manageriale. Perché era quello di cui aveva bisogno l'ufficio in quel momento. Per cinque anni avevo fatto lo specialista tecnico.

Negli ultimi quattro anni sono passato invece a questo ruolo di coordinamento, quadro, come vogliamo definirlo... sempre all'interno di un ufficio tecnico.

In effetti continuo ad essere interessato dal lato più tecnico, a ricadere un po' nel vizio di... ma è quello che succede anche nei gradi sopra al mio, praticamente fino ai massimi livelli, proprio fino ai “general manager”.

Dover scegliere tra vocazione e opportunità di carriera succede spesso e sembra che entrino in gioco contemporaneamente due dimensioni, il lato eccitante, cioè la passione e la sicurezza, in forma di opportunità di carriera. Fabio ha dovuto rinunciare, almeno in parte alla sua passione, ma lo ha fatto per poter partecipare a nuovi progetti con un ruolo ancor più centrale:

Credo che gestire sempre più persone e budget maggiori, passando da un progetto all'altro

sia una motivazione che esiste, nei momenti in cui ci sono delle difficoltà può essere fonte di stress o così. Però a vederla da l lato opposto non credo che troverei soddisfazione a fare l'esecutore in tutto e per tutto. Ecco, mi piace mettermi in gioco perché questa componente permette di fare le cose in un modo nuovo.

Anche Laura, che è laureata in ingegneria elettrica e lavora come dirigente nell'azienda che progetta e produce quadri elettrici fondata dal nonno e fatta crescere dal padre e dagli zii, si è trovata a dover scegliere tra passione e carriera.

Io ho fatto il liceo e poi ho fatto ingegneria elettrica, perché d'estate andavo a lavorare in azienda, naturalmente tutto gratis, perché quando sei figlia del padrone non ti paga mai nessuno. La passione è nata nel tempo e allora ho deciso di fare il percorso di studi che ho fatto. Un percorso che andasse a trattare proprio le cose che poi si fanno. In realtà il percorso di studi è molto lontano, me ne sono resa conto dopo, dalla realtà.

Mi interessava il lato tecnico, lavorare con i parenti non è mai conveniente, però mi piaceva l'ambito. Mi interessava da un punto di vista tecnico perché ci vedevo la possibilità di applicare, anche se parzialmente quello che avevo studiato.

Avrei potuto fare qualsiasi cosa. Perché poi, anche finita l'università, potevo andare a lavorare in una multinazionale perché, mi volevano assumere subito. Infatti, tramite l'azienda [azienda dove attualmente lavora] ho fatto uno "stage" in una multinazionale e poi mi volevano assumere. Però alla fine ho deciso di no, perché lì non ci vedevo il futuro che potevo avere. In una multinazionale sei uno dei tanti non hai tanta possibilità di emergere. Soprattutto se sei una donna hai meno possibilità, perché parliamoci chiaro, il mondo dove lavoro io è molto maschilista. Le possibilità per una donna sono molto inferiori. Un po' meglio ora, ma... relativamente. Devi sempre fare a cazzotti con tutti e diciamo che preferivo poi andare altrove. In quella multinazionale avrei visto solo una parte delle cose e non la totalità. Vedevo i ragazzi con cui ero stata a contatto facendo lo stage che non avevano la percezione di quello a cui serviva ciò che loro facevano. Perché loro [la multinazionale] facevano una parte e non facevano tutto il contorno. Loro [la multinazionale] facevano gli interruttori e volevano assumermi per la parte di progettazione della costruzione degli interruttori di bassa tensione. Però vedevo che le persone con cui avevo contatti non avevano proprio la percezione di cosa serviva. A volte chiedevano a me dove andava quell'interruttore. Per cui potevo imparare ma fino ad un certo punto. La completezza delle cose l'avrei avuta soltanto facendo un percorso diverso. Quella poteva essere la base, infatti io la ho sfruttata come base per imparare tante cose, però poi sarebbe stata un limitazione rimanere lì.

Da un punto di vista di preparazione tecnica l'azienda di famiglia mi

permetteva di spaziare e mi dava di più.

Anche Laura, benché in una situazione molto differente, ha dovuto scegliere. Lo ha fatto sapendo di avere le spalle ben coperte, infatti è andata a lavorare nell'azienda del padre, ma afferma di non aver agito spinta dalla ricerca di sicurezza, ma dalla voglia di soddisfare la sua sete di autonomia, de-massificazione, conoscenza a tutto tondo dei processi produttivi e per trovare quello spazio per esprimersi al meglio che in una multinazionale pochi hanno e che lei in quanto donna probabilmente non avrebbe avuto.

Ogni percorso, ogni scelta individuale è frutto di percorsi diversi, ma in questi casi sembra possibile riscontrare una tendenza già emersa, sia riguardo agli imprenditori, sia per gli altri quadri dirigenti di età più avanzata. Questi soggetti sembrano orientati da motivazioni riconducibili al secondo spirito del capitalismo e in particolare dal lato eccitante, che talvolta li porta a mettere in secondo piano la sicurezza, la stabilità, i valori della famiglia. Il loro obiettivo sembra essere la rincorsa di nuovi profitti, di nuovi progetti, nuovi *skill*, autonomia, autorealizzazione e altre componenti che costituiscono un'attrattiva potentissima.

La tendenza ad essere guidati dal lato eccitante pare molto diffusa, ma ogni diverso soggetto vive questa situazione a suo modo. Forse è possibile dire che tutti questi soggetti possono essere inseriti in un *range* i cui estremi sono da un lato gli imprenditori, che si mettono in gioco in prima persona ogni giorno e dall'altro i dirigenti di basso livello, che, pur essendo in possesso di meno autonomia, comunque la rivendicano e spesso fanno scelte per accrescerla e autorealizzarsi.

Alcuni di questi soggetti sono imprenditori guidati dal lato eccitante come Franco, altri erano dirigenti che poi si sono trasformati in imprenditori, come Francesca, altri ancora sono dirigenti, che hanno aumentato i loro *skill*, o hanno cambiato azienda, per poter trovare una situazione, che gli permettesse di esprimersi al meglio in una situazione più dinamica.

La dinamicità del sistema e la quantità inimmaginabile di percorsi possibili all'interno della rete sono alla base dell'eterogeneità dei percorsi e delle esperienze con cui i soggetti cercano il lato eccitante e l'autorealizzazione. Tale situazione fluida e basata sulle scelte di individui imprenditori di se stessi appare come peso e opportunità, poiché in molti casi le vie tracciate e le carriere stabili tipiche del secondo spirito del capitalismo sarebbero state molto più comode, anche se rigide, standardizzate e limitanti.

4.4 Sicurezza

Secondo Boltanski, il concetto di sicurezza, come quello di lato eccitante è mutato nel tempo. Il tema della carriera all'interno di una struttura piramidale, seppur ancora presente sembra passato in secondo piano assieme alla sicurezza economica. Non si può affermare che tali temi siano del tutto secondari, ma davanti a scenari come la sopravvivenza all'interno di un sistema molto più competitivo, lo spettro della disoccupazione, lo spirito del capitalismo deve essere in grado di offrire motivazioni adatte a giustificare l'impegno nel sistema.

In passato la sicurezza e le ricompense erano spesso commisurate a risultati già raggiunti e all'efficienza. Nel terzo spirito del capitalismo la situazione cambia, non si valutano più i successi pregressi o almeno non soltanto. Vengono ricercati gli *skill* necessari per intraprendere nuovi progetti. I soggetti che guidano o coadiuvano i progetti devono avere capacità potenziali. I meriti e le abilità dimostrate in passato talvolta possono anche essere dei limiti all'efficienza del gruppo di lavoro.

Durante l'analisi delle testimonianze raccolte sono emerse alcune delle questioni inerenti la domanda di sicurezza, che evidenziano una frattura tra solidità e fluidità.

Tale ambivalenza si ritrova nelle testimonianze di vari soggetti. Essa alimenta rimpianti, incertezza, crisi, ma suggerisce anche nuovi scenari ricchi di opportunità, in cui imperano valori e nuovi rapporti in continuo mutamento, come gli legami sociali tra gli innumerevoli attori della società di rete o almeno in strutture gerarchiche più dinamiche.

Alcuni intervistati sottolineano che, fino all'inizio degli anni '80, la sicurezza "solida" era fondata sulla carriera nelle imprese piramidali, correlata a incrementi salariali e la possibilità di acquisire competenze ed essere concorrenziali nel mercato del lavoro. Oggi questa situazione è mutata, il salario spesso non cresce più proporzionalmente con l'avanzamento nell'organigramma aziendale e le promozioni stesse vengono descritte come miraggi. Ogni rapporto, anche il più lungo e sicuro sembra poter essere messo in discussione, troncato o rinegoziato al ribasso. Questi aspetti sono visti come le esternalità negative della fluidità. La situazione dinamica e rischiosa a causa di crisi e dello spettro del licenziamento porta ad accettare di rinunciare anche alla sicurezza economica, che era stata raggiunta con l'impegno guidato dalle regole del precedente assetto del sistema, come emerge dalla testimonianza di Antonio.

Oggi, il mio stipendio di dicembre è ridotto del 40% e le ore di lavoro sono

aumentate, ma questo è parte del contesto, i nostri nonni e i nostri babbi hanno sopportato guerre e carestie, noi dobbiamo superare questa guerra dove non fischiano pallottole, ma dove si rischiano altre cose, in ambito dell'equilibrio personale i rapporti con la famiglia, con gli amici; ci vuole una certa solidità. I giovani non trovano lavoro e chi lo ha deve adattarsi.

Ultimamente viste le condizioni, il contesto generale del gruppo, il personale direttivo soffre il fatto che una parte di stipendio variabile, le trasferte etc., sono state segate, promozioni non ce ne saranno più per anni. Di fatto si soffre economicamente perché siamo tornati allo stipendio di dieci anni fa, e questo sicuramente non è bello. Però siamo anche consci che si passa da qui, nel senso che se si vuole tornare ad essere una realtà che funziona bisogna rimboccarsi noi le maniche. [...] Sono partito con l'idea che questo lavoro fosse sicuro. Su questo concetto di sicurezza ho costruito quel poco che mi è riuscito di costruire. La sicurezza di avere uno stipendio il ventisette, la sicurezza di un flusso di denaro garantito, benché per i primi vent'anni sia stato uno stipendio sostanzialmente "da impiegato", mi ha consentito di comprarmi una casa e togliermi molte soddisfazioni.

L'aumento dell'intensità del lavoro per lo stesso stipendio, o per una retribuzione anche inferiore è una conseguenza di vari fattori e si manifesta a molti livelli e in molti settori economici, come evidenziato anche da Boltanski. Antonio definisce questa situazione come una guerra, o una carestia, perché anche se non si rischia la vita, vengono meno l'equilibrio personale e i rapporti con gli altri, come durante un conflitto o una carestia cambia lo stile di vita e tutto sembra fermarsi, generazioni intere restano ferme ad aspettare, fuori o ai margini del mondo del lavoro, mentre intorno tutto viene sconvolto velocemente. Fino ad oggi, Antonio aveva una sicurezza nel suo stipendio, e nella carriera, ma oggi esse, pur non essendo sparita, come la possibilità di una ulteriore promozione, è ridimensionata, come lo stipendio che "continua ad arrivare il ventisette", almeno questa sicurezza è rimasta.

La "sicurezza solida" che Antonio conosceva almeno in parte è stata spazzata via nel corso degli anni e sostituita da una sicurezza differente tipica della fluida società fondata sulla rete, che è priva di vere certezze, ma potenzialmente anche di limiti. Non si tratta di sicurezza vera e propria, poiché fluidità e sicurezza sono due concetti che accanto "stridono". Il risultato è che Antonio non è più un semplice bancario in una piccola filiale,

è diventato prima un informatico e poi un dirigente del settore organizzativo, facendo passi avanti in ciò che rimane della piramide gerarchica, infatti, non nel suo caso, il percorso è stato così eterogeneo che non si può parlare di una vera e propria carriera, che avrebbe dovuto avere un andamento più regolare e passaggi ben precisi, ma di un percorso di vita, che ha portato un bancario a rimettersi in discussione, in gioco, diventando un informatico, per poi cambiare ancora e ritrovarsi a fare il dirigente di un ufficio, che è il centro nevralgico che adegua l'organizzazione della banca ai mutamenti del sistema.

Come evidenziato in precedenza, Antonio, al momento della scelta di fare il bancario è stato principalmente motivato dalla sicurezza tipica del secondo spirito del capitalismo, ma poi essa è venuta meno, o comunque ha subito un ridimensionamento. Ciò ha provocato un mutamento delle motivazioni alla base del suo impegno nel sistema, ma non una perdita di interesse. Dalla sua testimonianza sembra che il nuovo sentimento di sicurezza non sia un valore dominante nella realtà odierna, questo pare sostituito da una serie di progetti, di "sfide", così le chiama Antonio. Esse permettono passaggi da un progetto all'altro, da un ambito all'altro all'interno di una stessa azienda, o da un'azienda all'altra, o da un settore ad un altro, ma soprattutto dovrebbero colmare il vuoto lasciato dal concetto di "sicurezza solida", che spesso è venuto meno. Questo nuovo insieme di motivazioni a metà tra sicurezza e lato eccitante dovrebbe offrire interessanti opportunità, e, garantendo la possibilità di essere apprezzati, di creare i contatti per cominciare a passare da una sfida all'altra, da un progetto all'altro. Se prima i più meritevoli facevano carriera, oggi coloro che hanno occupabilità migliore, vengono chiamati a prendere parte a più progetti. In questo scenario fluido fondato sul concetto di rete, ogni progetto è un'opportunità di accrescere la propria occupabilità ed i propri contatti ed ogni contatto è la potenziale via verso un nuovo progetto. Investendo per migliorare la propria occupabilità, si aumenta la possibilità di partecipare ai progetti e quindi di restare a galla in qual mare che è la sicurezza in una realtà fluida.

Secondo Boltanski in questo scenario, il ruolo della sicurezza, non è più forte e definito, come nel secondo spirito del capitalismo e il lato eccitante prevale. Non è un caso che Antonio e Fabrizio, che avevano scelto di lavorare in banca spinti dalla volontà di cercare questo valore, oggi siano orientati almeno in parte da motivazioni differenti, come il lato eccitante che offre autonomia, lascia spazio alla creatività e propone sfide e progetti sempre nuovi al posto della promozioni.

Per sopperire alla mancanza di sicurezza, sembra utile trovare rifugio solo nella possibilità di investire su se stessi, o nel caso degli imprenditori, sulla propria impresa, per andare

avanti senza restare incagliati, compiendo scelte continue in uno scenario dove sembrano contare solo il futuro e le relazioni potenziali. Come affermano Boltanski, Beck, Sennet essa si trova, almeno in parte, nella rinuncia ai legami stabili e nel dinamismo che mira ad intraprendere strategie sempre nuove. Persone, aziende e settori commerciali e intere nazioni possono essere abbandonati per rincorrere il profitto. L'immobilità e la pesantezza sono d'ostacolo all'affermazione della propria imprenditorialità.

La banca dove Antonio e Fabrizio lavorano ha subito una grande riorganizzazione, centralizzazione di servizi, esternalizzazione, tagli e quanto è stato possibile fare per ottimizzarla, ma a quale prezzo? A prezzo di cancellare la sicurezza, la stabilità, passando da una struttura prettamente piramidale ad una pur sempre gerarchica, ma più dinamica.

Le parole di Fabrizio che seguono, esprimono questo concetto, mettendo in evidenza da un lato il rammarico per la perdita della sicurezza e della stabilità cui la sua generazione era abituata, ma dall'altra la convinzione che questo sia un sacrificio necessario per non andare alla deriva:

Questo è un momento in cui una banca come la nostra, che ha incontrato difficoltà estreme, siamo stati costretti a licenziare il 30% dei dirigenti a mandare a casa quasi, con un buon “welfare”, ne manderà a casa alla fine, quasi 5000 quadri e impiegati. Ecco non si tratta di indorare la pillola, tutt'altro. Si tratta di rappresentare con sincerità i problemi e le soluzioni e poi di ascoltare persone cui tu sei anche costretto per lavoro a dire cose, che non fanno piacere. Però nella misura in cui, diciamo, c'è una finestrina che consente di farli stare un pochino meglio, o comunque meno peggio, per me è una gran soddisfazione, personale. Non so neanche quanto viene percepito all'esterno, però questo non mi interessa, per me è importante.

Sicuramente il valore della sicurezza in relazione al posto di lavoro è un valore importante.

Un valore importante, la cui perdita, il cui smarrimento per le generazioni di mezzo, se penso alle mie figlie, questo problema loro neanche se lo pongono, loro sono già nell'ottica di cambiare con una certa facilità il lavoro, probabilmente anche il Paese, o il continente.

Per le generazioni tipo la mia è un valore estremamente importante anche perché oggi se uno come me un cinquantenne perde il lavoro non lo ritrova, è impossibile ritrovarlo.

Quindi il valore della sicurezza, per quanto è possibile deve essere mantenuto, però, però c'è un punto essenziale, va a braccetto con il merito, va a braccetto con i risultati e ancor più che con i risultati va a braccetto con l'impegno.

Fabrizio sottolinea che per lui ed i suoi coetanei il valore della sicurezza deve essere legato all'impegno. La perdita della sicurezza provoca smarrimento, mentre secondo lui le sue figlie non sarebbero minimamente in crisi davanti a questa situazione fluida, perché già consapevoli e preparate. Continua, spiegando che questi sacrifici che la sua azienda e il sistema stanno affrontando, sono necessari per riorganizzare le aziende, puntando all'efficienza. Tale ottimizzazione è necessaria, per competere nel sistema fluido e globalizzato, che ha sconvolto le abitudini di quelle che chiama vecchie generazioni:

Siamo di fronte ad un mondo così nuovo, perché la globalizzazione è... Quando si legge che un operaio in Serbia costa, per esempio 250 Euro, o in Cina... figurati... Quando i cinesi si sveglieranno lamentando che per pochi RMB al mese lavorano in una città fortemente inquinata... Però è una fase molto difficile, molto travagliata, e chi come le nostre "vecchie generazioni" è stato colpito trasversalmente, viene da un mondo di sicurezza, benessere, di tranquillità è dura...

Comunque non rimpiango nulla del sistema precedente. perché pur con un infinità di compromessi.

Pur con molti compromessi, di non perfezionamenti dei processi oggi va meglio di prima. Per esempio le relazioni sindacali. Per me il sindacato non è una controparte. Ragionando con la metafora dell'aereo. Se casca l'aereo casca la hostess, il pilota, lo steward e tutti i passeggeri. Quindi il sindacato non è assolutamente una controparte, lo vedo come un collaboratore, dall'altra parte del tavolo però un collaboratore. Però prima nel mondo delle banche c'erano delle gestioni ibride e compromesse, con poca chiarezza, infiltrazioni, diciamo... e pressioni politico sindacali...

Secondo Fabrizio la situazione e l'organizzazione all'interno della banca dove lavora e più in generale a livello sistemico sono mutate in meglio, lasciandosi alle spalle quelle che chiama gestioni poco chiare, pur potendo ancora fare passi da gigante.

Anche nel caso descritto da Roberto dopo il cambiamento di proprietà ha portato ad un

netto mutamento. L'organizzazione aziendale è passata da piramidale, burocratizzata, nepotistica e priva di meritocrazia, ad una pur sempre burocratizzata e gerarchica, addirittura lui la definisce militarizzata, ma molto più dinamica e meritocratica, organizzata tramite percorsi che spingono a migliorare i propri *skill*, in vista di maggiori opportunità offerte direttamente dall'azienda:

Ecco dal qui, in effetti fu riconsiderata, appena arrivati videro il curriculum e furono loro dirmi...

te hai fatto questo "upgrade" abbiamo visto che sei entrato in un certo modo e adesso sei in un altro se vuoi qualche "upgrade"... per il laureato c'erano certi percorsi, se vuoi entrarci e all'epoca dissi sì, perché ero... giovane. Verso i trent'anni mi trovai a fare questa scelta qua, di dire sì OK entro nei vostri programmi. Anche perché avevo rotto con l'università finalmente, qualcuno mi aveva cercato lui per farmi fare carriera e quindi dissi sì, la voglio fare a trent'anni significava, ancora non mi ero sposato etc., significava dire, girare anche per il mondo, perché già c'era la possibilità di girare per il mondo con [nome vecchia azienda], ma era per fare mansioni operative, invece [nome nuova azienda] avendo una sua struttura di fare delle esperienze nei punti chiave per... a fini formativi, per formazione personale, perché loro vedevano un investimento nei giovani. Feci molti corsi e pur non essendo arrivato laddove sarei mi sarebbe piaciuto arrivare anche se ci sono andato molto vicino e questo è stato soddisfacente.

Le motivazioni erano diverse, uno per rifarmi anche di vari capi che nel frattempo... non solo la leadership era stata rovesciata, ma anche tutti i vari agganci politici che ci stavano "penzoloni", e quindi siccome ero entrato in contrasto con alcuni che mi bloccavano la carriera e rispondevano guarda noi abbiamo chiesto un perito, laurearti non ti serve, ma chi te lo ha fatto fare...

Con "questi" era una motivazione bassamente di "rappresaglia" di rivalsa. Sei sei una persona tranquilla non vai a cercare un percorso di "leadership", se lo fai quello che ti interessa è il potere, ma non per costringere gli altri a fare cose che altrimenti non farebbero. Potere nel senso di dire, mi siccome sento competente, mi sento in grado di poter dare il mio contributo mi piacerebbe effettivamente influire nei processi burocratici piuttosto che operativi per migliorare le cose nel mio posto di lavoro. Ti senti investito, quasi in dovere di

migliorare le cose, in più ti senti effettivamente deputato a farlo, perché appunto sei inserito in un percorso [...] l'azienda investe su di te e quindi ti senti molto motivato a dare il tuo contributo per l'azienda.

Questa ulteriore spiegazione di come questa multinazionale, ma anche molte altre si sono evolute per rispondere alle esigenze che si sono presentate negli ultimi trent'anni, non fa che avvalorare l'idea che il sistema stesso muti, rispondendo alle istanze che arrivano dalla critica sia interna, sia esterna. Se prima c'era un sistema ingessato, in cui la stabilità era l'unica cosa positiva e mancavano meritocrazia, autonomia e obiettivi stimolanti, oggi queste domande hanno trovato risposta e inoltre vengono forniti gli strumenti e gli *skill* per essere in grado, non solo di restare galla, ma di andare avanti progetto dopo progetto. Quindi un'azienda molto grande viene gestita come un insieme di aziende più piccole tramite il decentramento di alcuni settori, che vengono resi autonomi in termini di budget, risorse umane e modalità operative, ovviamente all'interno di una struttura che resta gerarchica. Roberto si sentiva in grado di mettersi in gioco per dare di più all'azienda, ma la sua carriera era bloccata da una situazione di nepotismo e di immobilismo che non gli permetteva di emergere. Il nuovo assetto dopo l'acquisizione da parte della multinazionale americana cambia tutti i rapporti di potere e le regole su cui l'azienda era basata. Adesso valgono i sacrifici di Roberto, che ha aumentato il suo *skill*, per prendere parte nell'azienda in modo più centrale e per autorealizzarsi emancipandosi dai vincoli della *leadership* precedente. Gli viene proposto di partecipare a percorsi, per adattare i suoi *skill* alle necessità dell'azienda e di progredire in una gerarchia militarizzata tramite il raggiungimento di obiettivi, tutto ciò con un grado di autonomia che prima sarebbe stato impensabile.

L'unico vero obiettivo dell'azienda resta ovviamente il profitto, e per raggiungerlo, il sistema non sempre aumenta le ore e l'intensità del lavoro e contemporaneamente taglia gli stipendi, come nel caso di Antonio. Le strategie a fronte dello stesso obiettivo, possono essere molto differenti. Roberto parla di remunerazioni proporzionali alla percentuale di obiettivi raggiunti, combinate con la possibilità di gestire più progetti, progetti più grandi, o anche più stimolanti e in grado di dare più *skill* :

Il profitto personale non è da non mettere in conto, nel senso che su un progetto con un certo budget c'è un certo premio alla fine e quel premio ti viene... hai una remunerazione come quota parte di quel premio per te per il

tuo team in base alla quota parte che raggiungi di quell'obiettivo. Se raggiungi il 100% avrai il 100% se raggiungi il 90% avrai il 90% se vai sotto una certa percentuale non avrai niente. La motivazione è nel fatto di gestire più progetti, o progetti più grandi.

Più grandi significa con più budget e quindi con più premi, quindi più profitto per l'azienda e più profitto per te.

Più hai la motivazione economica e più hai la possibilità di lavorare su progetti più interessanti più belli in cui impari di più. Quindi puoi contribuire a migliorare più cose. Di solito l'obiettivo è sempre il profitto, ma ci sono anche obiettivi che portano profitto in maniera indiretta, tipo ottimizzazione di certe cose all'interno della società in cui lavori, o ottimizzazione dello scambio di dati con le altre società del gruppo.

Sembra quasi che le multinazionali descritte come giganti burocratizzati abbiano trovato nuove ricette per migliorare la loro efficienza, pur mantenendo forme di organizzazione militarizzata e restando fortemente burocratizzate. La testimonianza di Roberto ci aiuta con un esempio:

Quindi diciamo siccome tante volte c'è tanta burocrazia che in un mondo complesso serve per diminuire la complessità e dare delle strade già prestabilite per non far confusione e per evitare danni. Ovviamente come in tutti i grandi enti la burocrazia tende a diventare qualcosa di autonomo. Però queste grandi multinazionali ridiscutono la propria burocrazia, quindi fanno progetti di semplificazione nel momento in cui si accorge che magari ci sono dei feedback, loro fanno tanti "survey" su questo tipo di argomento. Come si accorgono che la burocrazia impedisce anziché aiutare il tuo lavoro ti chiamano proprio ad aiutarli a semplificare... quindi se ti sei imbattuto in una cosa che ti ha ritardato un attimo nel raggiungere un obiettivo che poteva essere raggiunto più facilmente sempre nel rispetto delle regole. Loro dicono si mettono le regole quindi vanno rispettate. E se la metto mi devi dimostrare che è una regola che serve, se non serve la semplifichiamo. È questo il concetto.

La burocrazia è stata contemporaneamente uno degli assi portanti del secondo spirito del capitalismo, in quanto strumento di semplificazione, ma anche uno degli aspetti più

criticati in quanto gabbia d'acciaio, agente di standardizzazione, massificazione, limitazione di autonomia e auto realizzazione. Oggi sembra che essa stia adattando per evolvere in una forma più efficace e adatta a portare ordine nel sistema, venendo però incontro alle esigenze emerse nel corso degli anni, arrivando a ridiscutere le proprie regole, proprio come lo spirito del capitalismo sembra mutare per rispondere ai nuovi attacchi della critica, facendone proprie alcune istanze.

Abolizione di regole, introduzione di nuovi criteri organizzativi, intrapresa di progetti di semplificazione, raccolta di dati e opinioni e l'istituzione di uffici, come quello guidato da Fabrizio, deputati all'organizzazione e la traduzione in nuove procedure degli *input* che arrivano dall'esterno e dall'interno dell'azienda, evidenziano questa tendenza.

Anche Fabio mette in evidenza la differenza che ha trovato passando da Fiat, la cui organizzazione era ingessata e poco meritocratica, alla multinazionale descritta da Roberto. Fabio è stato assunto più di dieci anni dopo l'acquisizione avvenuta all'inizio degli anni Novanta, quindi non ha conosciuto la realtà precedente che era molto simile a quella di Fiat. Secondo lui, come anche secondo Roberto, la nuova organizzazione in cui opera è stimolante. Lui sostiene di avere il giusto grado di autonomia, anche se altri non la pensano così:

Credo che sia soggettivo. Io mi accorgo che non avrei lo spirito d'impresa, per cui vedo che... Capita che persone da noi in azienda passino poi a fare il consulente privato, quindi ad aprire una partita IVA e fare potenzialmente magari un gran salto in avanti, ma con tanti rischi. Io per esempio non me la sentirei. Per me è un lato positivo, che considero positivo nel mio lavoro, quello di essere un dipendente invece che un imprenditore.

L'autonomia la metterei più sul lato di quello che devo fare giorno per giorno. Quando entro in ufficio devo fare il mio lavoro e mi piace che mi vengano chiesti dei risultati, ma senza troppo dirmi come ci devo arrivare, come devo organizzare la mia giornata, come devo organizzare il mio lavoro. Di quello mi piace l'indipendenza e l'autonomia. Però ecco invece, nell'inquadramento proprio contrattuale, in quello preferisco il classico rapporto di lavoro dipendente. Tutto è migliorabile perché l'autonomia mi costa sacrifici in termini di tempo da dedicare al lavoro, straordinari e stress.

Leggendo le dichiarazioni di Fabio, emerge che pur essendo desideroso di autonomia,

responsabilità e autorealizzazione, lui desidera anche sicurezza e non rinunciarebbe alla sua posizione di dipendente per fare il salto e mettersi in proprio, per fare il consulente, aprendo una partita IVA e divenendo imprenditore di se stesso. Infatti, sembra che secondo lui non sia possibile un maggiore grado di autonomia se non all'interno di un quadro sicuro come quello in cui opere. Lui sostiene di non avere spirito d'impresa. Fabio è la stessa persona che in passato si è messa in gioco, abbandonando prima la sua città natale, rinunciando alla possibilità di una carriera accademica, per andare a lavorare in Fiat e poi partendo da Torino, lasciandosi alle spalle un'azienda, che non gli permetteva di esprimere il suo potenziale, poiché priva di quegli stimoli legati al lato eccitante che lui chiedeva. Fabio insomma non è mai stato un soggetto che si adagia, accettando passivamente senza mettersi in gioco. Dalle sue parole emerge un senso di appagamento per il grado di autonomia e di sicurezza che il suo attuale impiego gli offre. Ciò è forse il sintomo che nel suo caso il sistema e l'azienda in cui lavora hanno saputo offrire il giusto equilibrio tra lato eccitante e sicurezza. A lui bastano i nuovi progetti che deve coordinare in autonomia, la *routine* che non è più così standardizzata sempre grazie all'autonomia e la sicurezza di essere al riparo dai rischi, che invece un imprenditore correrebbe.

Ovviamente non è tutto perfetto, l'autonomia gli costa sacrificio perché non ha orari è sempre reperibile, ma questo è il prezzo che molti devono pagare per sentirsi più liberi, pur essendo dipendenti in un sistema di aziende, che nonostante i mutamenti, restano gerarchiche e militarizzate.

A questo punto viene da chiedersi se anche le persone che decidono di rischiare il prima persona fondando aziende, abbiano in qualche misura necessità di sicurezza e di che tipo. Anche nel caso degli imprenditori sembra che la frattura tra solidità e fluidità cui è stato fatto riferimento, emerga, come nel caso di Franco che afferma:

In passato era più facile, i mercati non erano globali, i rapporti commerciali e erano più duraturi. Poi tutto si è rotto. Oggi la concorrenza è globale, si deve essere sempre pronti, un passo avanti. Per emergere bisogna investire e sacrificarsi e non basta. L'Italia non è il futuro, io non sono in grado di sapere quante tasse pagherò nel prossimo anno, ma sono sicuro che a parità di fatturato saranno di più rispetto ai miei concorrenti inglesi, polacchi o spagnoli. Oggi c'è la possibilità di lavorare in una realtà globale, io a sessant'anni ho ancora voglia di mettermi in gioco, ma sono i giovani che devono capire che il futuro non è qui. Imparate le lingue uscire da questa

realità priva di sicurezza, dove anche sapere quante tasse pagare diventa un'impresa. Non mi sento di condannare gli imprenditori che se ne vanno.

Franco ha molti fornitori e clienti in molti Paesi del mondo; nonostante ciò è sempre alla ricerca di nuovi contatti per essere sempre più concorrenziale, offrendo prodotti migliori e più convenienti.

Si lamenta dell'incertezza in cui lo versa l'Italia, in cui secondo lui anche le norme in materia di tasse non soddisfano i requisiti necessari per la sopravvivenza di un'impresa, tanto meno per lo sviluppo. Molti dei suoi fornitori desiderano lavorare con lui, perché le sue conoscenze maturate nei decenni possono colmare diversi *structural holes* e permettere loro di fare importanti passi avanti. Nelle sue parole si legge un misto di amarezza e ottimismo; da un lato, afferma che la situazione economica è mutata travolgendo le certezze come la sicurezza e alcuni dei più elementari presupposti necessari al mantenimento in vita della sua impresa. Dall'altro afferma, di aver ancora voglia di rimettersi in gioco come del resto ha fatto da anni e di uscire da una realtà stretta e scomoda. La testimonianza di Francesca la cui impresa è altrettanto internazionalizzata è in piena sintonia con quella di Franco. Dalle sue parole emergono importanti aspetti del rapporto tra la sicurezza del terzo spirito del capitalismo l'occupabilità:

Lavorare solo in Italia è impossibile, ho investito per perfezionare il mio inglese e quello di tutti i miei dipendenti e collaboratori. Il mio obiettivo è cercare clienti all'estero dove è ancora possibile lavorare bene. Io mi occupo, sia delle scelte strategiche che della parte commerciale, saper comunicare è l'unico modo per poter stabilire contatti e valorizzare i miei prodotti o capire le esigenze del cliente [...]. I miei clienti hanno capito gli sforzi e gli investimenti che faccio per loro e si affidano alle mie aziende grazie alla nostra professionalità, i fornitori hanno fiducia in me, perché mantengo gli impegni presi e offro loro molte opportunità di crescita e di guadagno. Mettendo a frutto i miei contatti riesco a portare i clienti della casa editrice a comprare arredi e ed espositori dall'altra mia azienda e viceversa. Più servizi offro, più clienti mi contattano, la buona riuscita del mio lavoro è la miglior pubblicità per me e per il prodotto italiano, che sembra l'unica cosa di buono che ci resta perché per fortuna sappiamo lavorare.

Da questa testimonianza emerge il ruolo delle prerogative necessarie per lo sviluppo della sicurezza in una realtà fluida. Da un lato viene richiesto un miglioramento del ruolo di stato e istituzioni, che dovrebbero garantire la libertà del mercato, la presenza delle infrastrutture utili per sviluppo e di un sistema con leggi calcolabili, tassazione equa e welfare in grado di far fronte alla flessibilità. Dall'altro la possibilità di valorizzare le opportunità offerte dalla rete, curare i contatti e la comunicazione, investire sullo sviluppo dei propri *skill* su quelli dei collaboratori per sviluppare il loro *know how* e le esternalità positive che possono derivarne.

Secondo lei, *know how*, affidabilità e fiducia sono tre dei punti chiave che favoriscono lo sviluppo di un'azienda e della società stessa. Oggi, con rapporti fondati sul breve termine non è facile riuscire a trovare il giusto compromesso tra essi e la dinamicità richiesta dal sistema.

Francesca evidenzia il forte rapporto di comunanza che la lega ai suoi dipendenti più fidati:

Sono come figli, io li ho scelti per le loro capacità e li ho tenuti per la loro affidabilità. Sono ben pagati anche se vorrei pagarli ancora di più per tutto l'impegno che dedicano all'azienda e ai progetti. [nomi tre dipendenti] sono con me da molti anni perché sono riuscita a motivarli e loro hanno capito che insieme potevamo valorizzarci a vicenda. Per sviluppare i loro "skill" c'è voluto tempo, investimenti, corsi e reciproco rispetto.

Sembra emergere quasi un sentimento di squadra, simile anche al paternalismo tipico del capitalismo di fine Ottocento, che lega imprenditori e i dipendenti più fidati, ma probabilmente siamo davanti a qualcosa di differente. Per Francesca e altri degli intervistati sembra esistere un nucleo di collaboratori, che sono irrinunciabili, o comunque difficilmente sostituibili. Per loro l'azienda deve rimanere in piedi, deve svilupparsi e dare profitti atti a pagare gli stipendi, gli onorari e a garantire ciò che lo Stato dava con il welfare. Non è sempre molto chiaro quanto il bene comune per collaboratori e dipendenti sia un premio meritato o un deterrente alla loro fuga verso relazioni lavorative potenzialmente migliori. Un fatto è assodato: molti intervistati fanno spesso i nomi dei loro collaboratori più stretti e affidabili per fare esempi, quando parlano riferendosi ad un ipotetico Noi. Ai componenti di questo nucleo talvolta viene offerta la possibilità di carriera, o comunque viene dato o almeno prefigurato un ruolo più centrale nell'azienda. Tale opportunità fino ai primi anni Novanta sarebbe stata il logico percorso di una brillante

carriera. Oggi no, è l'eccezione dovuta alla necessità di tamponare un'emorragia di *know how* (non che in passato non lo fosse), che a causa della volatilità dei legami è portata ai massimi termini. Forse è un retaggio del modello fordista, oppure un ritorno ad uno stadio passato del capitalismo.

Per acquisire certe competenze, ci vogliono anni, ma l'instabilità dei legami lavorativi determina spesso l'impossibilità di acquisire delle vere conoscenze, di andare in profondità. La fluidità dei legami sembra andare a braccetto con uno dei suoi effetti perversi, la superficialità. L'affidabilità è un bene prezioso e si basa su legami stabili; inoltre un rapporto incentrato su di essa è concettualmente in netta contraddizione con la rottura del legame. Perché un'azienda o un dipendente dovrebbe interrompere una relazione che funziona? La risposta non si può trovare solo nella dimensione della sicurezza anche se i risultati di questa situazione fatta di rapporti rinegoziabili a breve termine influiscono proprio principalmente su essa. Ovviamente se l'azienda non offre la stabilità necessaria, il dipendente, se può, sceglie di andarsene, ma le motivazioni sono varie e, come afferma Laura, prima di assumere e dare sicurezza, le aziende devono avere fiducia nel dipendente, ma anche a quel punto il legame si può rompere:

Noi fondamentalmente ci siamo sempre serviti di lavoratori all'inizio tempo determinato, perché prima di tutto c'è da vedere se una persona è capace di fare certe cose e soprattutto se ha la voglia di farle. Purtroppo quello che stiamo riscontrando è che oggi in tanti ragazzi non... c'è tanta voglia di andare a lavoro per portare a casa i soldi, ma sembra che non trovino soddisfazione in quello che fanno. Questo è quello che si riscontra, poi c'è qualche eccezione e a noi questi contratti a tempo determinato ci permettono di fare un po' di selezione del personale, perché d'altra parte bisogna cercare di portare avanti le persone che fanno le cose con passione, perché se non le fai con passione dopo due mesi che le fai ti è già venuta la noia.

Noi lavoriamo in questo modo. [...] Per limitare la fuga del personale più qualificato talvolta cerchiamo di agire dal punto di vista economico, però è solo una gratifica momentanea, [il denaro] non è il fine ultimo [di chi se ne va] generalmente. Di solito si cerca di capire ciò che vorrebbero le persone, le loro aspettative per vedere se si può soddisfarle. Si cerca di parlare con le persone più che altro.

La rottura dei legami è uno degli avvenimenti tipici che caratterizzano la realtà contemporanea. Per limitarlo nelle aziende, sia piccole, che grandi, si usa la prossimità, ci si riferisce in ultima istanza ad un ipotetico noi, inteso come gruppo legato da valori ed obiettivi comuni quali fiducia, lealtà. A volte funziona, altre no, ma questa tendenza appare come una conseguenza dell'abitudine al lavoro di gruppo tipica del terzo spirito del capitalismo, con qualche spunto di paternalismo, che arriva da epoche più lontane. Nel caso della sua azienda Laura spiega:

Noi non abbiamo un ufficio, non abbiamo delle persone dedicate alla sola gestione del personale come può essere nelle grandi aziende. Noi ci si conosce un po' tutti e si cerca di parlare con le persone, sia per le cose positive, sia per le cose negative. Si parla "quattrocchi" per cercare di trovare delle soluzioni, laddove è possibile. Poi se uno decide di andar via, se ha già deciso di andar via indipendentemente da tutto, perché ha trovato un'altra cosa che... lì non riesci mai a fermarlo. Si può... Noi si cerca... la motivazione economica è relativa secondo noi. È più la soddisfazione che uno ottiene dal lavoro, perché la gratificazione economica lo può fermare per un anno una persona, per due... poi se quello dice: io non ho più soddisfazione a fare questo lavoro magari va anche da un'altra parte per meno.

La sicurezza, la remunerazione e neanche il riferimento al bene comune inteso come insieme di valori comuni, spesso non bastano più ad arginare la voglia di stimoli nuovi che i percorsi da un progetto all'altro, fondati sul lato eccitante, possono offrire. Anche in aziende più grandi è lo stesso, almeno questo emerge dall'analisi della testimonianza di Fabrizio e Antonio dei suoi valori di riferimento:

Ho letto molto di Don Milani e ho conosciuto bene, è una delle mie figure di riferimento, Ernesto Balducci, padre Ernesto Balducci, noto intellettuale cattolico.

Don Milani diceva: il mio mondo finisce a centocinquanta metri dalla canonica, cioè io mi occupo del mondo che mi gira intorno.

L'altro, Balducci, in opere anche importanti, saggi, cercava una definizione di uomo planetario, cioè la possibilità di trovare una nuova fondazione culturale di valori fondamentalmente ancorati alla pace che consentisse la fondazione

della costruzione di un nuovo mondo.

Ora, io, si potrebbe dire che nel mio piccolo cerco qui di seguire l'indicazione di Don Milani, io mi occupo e cerco di occuparmi di questo piccolissimo mondo che mi gira intorno e per quanto è possibile tra l'uomo e il dipendente io guardo l'uomo, prima guardo l'uomo, poi quasi subito guardo anche il dipendente.

Nella misura in cui è possibile, guardo l'insieme della persona e quindi, una delle motivazioni, forse la più importante che ho e per la quale mi fa piacere stare qui è la possibilità in piccolo, in tante occasioni della vita quotidiana di aiutare le persone, almeno ascoltarle.

Marco afferma:

L'orgoglio che provo quando mi guardo allo specchio è quello di aver portato avanti con me tante persone qualcuno addirittura anche più anziano di me. Per quello che è stato possibile ho cercato di farli crescere insieme a me ascoltarli, di fargli avere qualche gratificazione, qualche premio, delle promozioni più o meno a tutti. Qualcuno ha cambiato strada, ma ancora mi chiama per farmi gli auguri di Natale. Queste sono forse le più grandi gratificazioni che ho avuto dal punto di vista umano, altre a quello che l'azienda mi ha dato per ciò che ho fatto.

In un'azienda grande come la banca dove Fabrizio e Antonio operano, non è facile avere la stessa confidenza che si può creare in una di 50, 100, 200 persone. Valori come l'ascolto e la fiducia, essenziali per tessere e mantenere relazioni personali, sono però ugualmente fondamentali per reagire ad un sistema spersonalizzato e creare dei legami basati sulla fiducia e valutare le persone in un sistema in cui le vecchie sicurezze vacillano e si è costretti a fare scelte dolorose e talvolta a licenziare.

La fiducia è il fulcro della stabilità; spesso non viene data e ottenuta neanche dopo anni di relazione; sembra impossibile che si sviluppino tra soggetti inseriti in una realtà dove i legami sono instabili e spesso muoiono sul nascere, restando solo relazioni potenziali.

Forse alcuni imprenditori e i top manager sono in grado di far fronte alla destrutturazione dovuta alla fluidità, ma non tutti possono resistere alla destabilizzazione che Sennet chiama "corrosione del carattere". Gli imprenditori i manager, i quadri dirigenti e tutti gli

individui che devono stare a galla nella fluidità fino all'avvento del capitalismo flessibile hanno considerato importante l'esperienza lavorativa e hanno giudicato la propria e altrui carriera, ma anche anche biografia stessa, in base al fatto di saper svolgere al meglio il proprio lavoro. Ma come si può giudicare la qualità di un lavoratore, se questo non è di fatto capace di addentrarsi nel profondo del suo impiego? Fluidità e debolezza dei legami, incertezza, standardizzazione breve termine e visione superficiale del lavoro e della vita sono aspetti correlati; infatti solo grazie alla fluidità dei legami della rete, alla standardizzazione del lavoro tramite l'uso della tecnologia è possibile far spostare milioni di individui da un'occupazione a breve termine all'altra, ma l'incertezza della rete certo non è cosa sopportabile da tutti.

Le persone "normali" si trovano in grave difficoltà ad affrontare la fluidità della società di rete e la superficialità, tanto che talvolta si assiste al rimpianto della rigidità della gabbia d'acciaio. La maggioranza delle persone fa parte del gruppo di individui che non riesce a gradire il lavoro flessibile e neanche ad accettarlo. Solo alcuni fortunati o presunti tali si sentono a loro agio in questa deriva, come dei personaggi intervistati da Sennett [2001], Rico, che è l'emblema di questo sistema. Lui perde il lavoro a causa della stessa flessibilità sistemica cui afferma di essere devoto, che lo porta a criticare il lungo termine e la stabilità.

Vengono meno fiducia informale, sapere istituzionale e lealtà. Il prestigio morale del lavoro muta, svalutando il differimento delle gratificazioni e il pensiero strategico orientato a lungo termine.

L'esperienza, la fiducia e tutti quelli che erano i presupposti della sicurezza solida spesso mancano o sono prerogative di poche realtà fortunate.

Le persone si trovano a dover vivere esistenze che le portano a compiere scelte, che nei decenni passati sarebbero state impensabili, ma non solo, anche la frequenza e la velocità con le quali devono essere prese queste decisioni sono esse stesse impensabili. Perciò chi vuole restare a galla, deve mantenere contatti e fare continue rinunce e continui sacrifici, perché non è possibile vivere a tale velocità.

Lavoro e famiglia sono spesso realtà inconciliabili come lo sono stati per Rico, il personaggio intervistato da Sennett ne *L'uomo flessibile*. Infatti, proprio la famiglia e molte categorie fondanti della società sono state rese progetti a termine rinegoziabili. Il "capitalismo a breve termine minaccia di corrodere il carattere, e in particolare quei tipi del carattere che legano gli esseri umani tra loro e li dotano di una personalità sostenibile" [Sennett 2001, p. 25].

L'instabilità e la mancanza legami fissi sembrano essere la normalità, ma molti soggetti non si accorgono che la flessibilità su cui si basa il suo successo li indebolisce nel carattere, privandoli della sicurezza stessa e dei tratti permanenti dell'esperienza emotiva : la fedeltà, l'impegno in a progetti a lungo termine e la fiducia. I risultati sono la superficialità e la fluidità in tutti gli ambiti della vita individuale e sociale. Con l'affermarsi della fluidità sembrano davvero esser venuti meno i presupposti di sicurezza e bene comune, che, secondo Boltanski, erano alla base del secondo spirito del capitalismo. In molte interviste emerge una contraddizione cui anche Sennett [2001] aveva dato spazio; spesso la domanda di sicurezza e di bene comune nasce per garantire il benessere della famiglia, ma proprio i legami con le persone più vicine sono quelli che più spesso vengono sacrificati.

Roberto ci racconta di una situazione stressante e molto simile:

Il livello di "stress" che si raggiunge è molto di più della soddisfazione, perché l'obiettivo si ti gratifica però ti fa perdere anche un po' di salute diciamo. Quindi soprattutto invecchiando, dopo aver avuto figli... guardandomi intorno vedo gente altrettanto soddisfatta di quello che fa che però si è stressata molto meno di me. Il rimpianto è stato di non aver cercato un equilibrio e di non aver affondato puntando al "top", o comunque di aver continuato a stressarmi, diciamo... anche... di non aver cercato all'esterno altre alternative, portandosi a casa il lavoro e le preoccupazioni. Una cosa è portarsi il mobile una cosa è lo stress che sarebbe meglio restasse nell'ufficio. Ho rischiato di perdere le persone più care, ma per fortuna tutto si è aggiustato.

Questa situazione vede un percorso di successo, viziato dal rimpianto per non aver potuto arrivare più in alto, massimizzando i sacrifici che comunque sono stati fatti. Lo *stress* è l'esternalità negativa che è toccata a molti, se non forse a tutti, gli imprenditori ed i dirigenti; anche Fabio parla di una sicurezza dei rapporti personali fuori dal lavoro, messa in crisi dalla quantità di tempo dedicato al lavoro:

Direi che quotidianamente il sacrificio è quello di bilanciare i tempi richiesti dal lavoro con la vita personale. Quello secondo me è il punto debole di tutto il sistema. Ecco io trovo, per quello che so di altri Paesi europei, di altre realtà, noi siamo messi male. Da noi è normale fare lo straordinario, è normale

garantire la reperibilità, fare meno ferie di quelle che il contratto assegnerebbe, quindi quello è il grosso sacrificio.

Secondo Fabio in altri Paesi europei la situazione sarebbe migliore, perché il sistema sarebbe in grado di garantire tale equilibrio. Anche Antonio ha dovuto rubare tempo alla sua famiglia per dedicarlo al lavoro:

Ho puntato sulla qualità dei rapporti con la famiglia. Tante volte quando lavori dodici, tredici, o quattordici ore al giorno, come quest'inverno che ho fatto una vita disumana, ero per strada con la neve tornando a casa la sera alle nove. Non è un lavoro da camionisti ma non è neanche un balocchino da impiegato che prende un foglio e lo sposta da una parte all'altra sulla scrivania.

Sicuramente ho sacrificato un po' la famiglia e non gli ho restituito in termini di solidità economica quello che mi sarei aspettato. Quando la vigna è pronta per il raccolto, ma arriva la grandine il contadino comincia a zappare per l'anno successivo. Non ci sono alternative.

Per Antonio, non ci sono alternative; un lavoro come il suo, pur non essendo logorante come altri, richiede sacrificio, impegno e tempo. Questo lo ha portato a dover sacrificare la famiglia che secondo lui non è stata ripagata con quei benefici relativi alla solidità economica per cui lui si è impegnato. Lui ha cercato di puntare sulla qualità dei rapporti, cercando di educare i suoi figli e passare bei momenti con la famiglia, facendo il massimo per bilanciare lavoro e affetti. Non poteva fare altro, perché la crisi e i problemi della sua banca non gli hanno permesso di fare meglio, quindi adesso può solo continuare a lavorare con impegno e andare avanti.

Per Laura lo stress è presente, ma lei non ha rimpianti, ha pianificato la sua esistenza, scegliendo di accantonare la possibilità di lavorare in una multinazionale, ma non per cercarne una più consona alle sue aspettative. È utile fare un passo indietro e rivedere le sue motivazioni. Lei voleva seguire la sua voglia di spaziare da un settore all'altro, seguendo i progetti di tutto il ciclo produttivo. Questo in una multinazionale le sarebbe stato precluso, a causa dei limiti posti da un sistema organizzativo settoriale, che costringe a specializzarsi e seguire un singolo settore. Inoltre, temeva che essendo una donna in un settore molto maschilista le sarebbe stato praticamente impedito di esprimersi. Il fatto poi

di lavorare in un'azienda di proporzioni molto grandi, le faceva temere di essere solo un numero spersonalizzato.

La sua scelta di lavorare nell'azienda di famiglia, ma probabilmente sarebbe stato lo stesso in qualsiasi azienda le cui dimensioni e organizzazione non fossero di ostacolo alla comunicazioni tra personale e dirigenza, le ha dato autorealizzazione, poiché può spaziare a trecentosessanta gradi da un settore all'altro, emancipazione delle differenze di genere e sicurezza. Per lei, come per molte donne dirigenti, la sicurezza non è solo uno stipendio sicuro, ma anche la possibilità di poter continuare a lavorare e contemporaneamente dedicarsi alla famiglia, di poter pianificare la propria esistenza [vedi Sennett 2006] come lei ha potuto fare.

Per questo Laura si ritiene soddisfatta delle scelte che ha potuto fare:

Sono direttore tecnico, responsabile tecnico sia per quanto concerne lo sviluppo dei nuovi prodotti sia per quanto riguarda praticamente lo sviluppo delle commesse.

Fondamentalmente è quello che volevo. Seguo, sia lo sviluppo dei nuovi prodotti, sia sono di sostegno allo sviluppo delle commesse. Ogni reparto di produzione ha il suo caporeparto che si interfaccia con me quando ha qualche problema. Io non seguo ogni commessa specifica. Sono di supporto per quanto riguarda lo sviluppo delle commesse. Poi lo sviluppo dei nuovi prodotti è quello dove sono un pochino più concentrata, perché ci sono meno persone dedicate, per cui c'è bisogno di più sinergie lì. Poi è quello con cui fondamentalmente sono nata, perché ho iniziato a lavorare nell'azienda facendo io fisicamente le prove sui nuovi prodotti. Per cui è proprio la cosa che ho seguito più da vicino. Per quanto riguarda lo sviluppo delle commesse mi sto interfacciando ora da un anno, perché prima non lo seguivo io, lo seguiva quello che faceva il responsabile della produzione e però è stato passato a me perché abbiamo fatto un po' di cambiamenti nell'ultimo anno e diciamo sto prendendo in mano la cosa in questo momento, ci sono alcune cose da sistemare e ora mi devo concentrare su quello lì. Per ora non ho rimpianti, la famiglia non la sto sacrificando perché lavorando vicino a casa ho la possibilità di essere a casa velocemente. Non ho da fare un'ora di macchina per tornare a casa, io in dieci minuti torno a casa. Diciamo che è faticoso, sicuramente è faticoso e pensare alla famiglia soprattutto quando ci sono i

bambini piccoli come la mia però per il momento no. Alla bambina mi ci sono potuta dedicare perché io da quando ho fatto mia figlia ho consumato tutta l'enormità di ferie... non avevo quasi mai fatto le ferie. Ho sfruttato praticamente tutte le ferie accumulate nel periodo in cui avevo mia figlia piccina. Le ho consumate tutte, ma sono potuta stare con lei. L'unica cosa che ho chiesto è stata questa qui perché ho detto: datemi la possibilità di poter lavorare da casa finché ho la figlia piccina. Infatti, ho messo L'ADSL e quando la bambina era più piccina e io stavo a casa, il pomeriggio praticamente lavoravo... la mattina andavo in ufficio e il pomeriggio lavoravo da casa. Sicché ho potuto... questo l'ho potuto fare perché ero nell'azienda di famiglia, se ero da un'altra parte non l'avrei potuto fare.

La sicurezza con tutte le sue sfaccettature è una motivazione che è stata e resta molto rilevante. Alcuni soggetti, soprattutto gli imprenditori la ricercano nelle proprie capacità, rincorrendo il profitto e convivendo volontariamente col rischio d'impresa. Altri cercano un impiego stabile, per poi barattare la sicurezza o parte di essa con il lato eccitante o l'autonomia. Altri ancora si sono visti strappare la sicurezza di un impiego sicuro, che per anni avevano dato per scontata.

Sennett [2001], individua una tendenza al rifiuto della routine e della programmazione a lungo termine dell'economia, che si ripercuote pesantemente su tutti gli aspetti della vita individuale e sociale. Boltanski parla dei “mobili”, coloro che nel terzo spirito del capitalismo sono capaci di agire a breve termine, lasciandosi tutto alle spalle. L'agire a breve termine e il sacrificio della stabilità sembrano due dei più importanti imperativi della fluidità. Tutto ciò sembra in grado di cambiare le abitudini delle persone, i valori, il senso di giustizia e di bene comune. Boltanski propone un concetto di sicurezza, che nel tempo tende ad essere ridimensionata, seppur spesso ci si trovi davanti a richieste di sicurezza, o a situazioni ibride, dove la carriera all'interno di una struttura piramidale non si muove di pari passo con la sicurezza economica e la stabilità tipici del secondo spirito del capitalismo. Sennett [2001] afferma che è molto difficile restare a galla in un sistema molto più competitivo, con lo spettro della disoccupazione; quindi lo spirito del capitalismo deve essere in grado di offrire motivazioni adatte a giustificare l'impegno nel sistema. Come abbiamo visto, alcune grandi multinazionali motivano i loro dirigenti facendoli sentire autonomi, come degli imprenditori, offrendo in premio, *skill* e soprattutto un lato eccitante incentrato sulla possibilità di far parte, o addirittura guidare nuovi

progetti, sempre più stimolanti, importanti, dotati di budget più ampi autonomia maggiore e più risorse umane da coordinare.

Durante il fordismo la sicurezza e le ricompense erano spesso commisurate a risultati già raggiunti e all'efficienza dimostrata, mentre oggi non si valutano più i solo i successi pregressi, ma anche le abilità potenziali, si offre la possibilità di migliorare il proprio *skill*, permettendo a più persone di mettersi in gioco con l'obiettivo di intraprendere nuovi progetti. Tale situazione mette in crisi, muta o talvolta integra il concetto di sicurezza, o forse semplicemente sostituisce l'idea di carriera del secondo spirito del capitalismo, con il passaggio da un progetto all'altro, con una successione di progetti differenti, più interessanti, proposti come opportunità per farsi apprezzare e per sviluppare nuovi *skill*, utili in altri progetti futuri. Non c'è tempo per i rimpianti; si deve remare per non finire alla deriva. L'incertezza può divenire un'opportunità. Nascono nuovi legami in continuo mutamento.

4.5 Giustizia e bene comune

Il capitalismo secondo Boltanski non possiede giustificazioni interne che possano spingere i soggetti ad identificarsi pienamente con esso, quindi le deve cercare all'esterno, tramite il suo spirito; abbiamo già analizzato le risposte alle domande lato eccitante e sicurezza, notando che esse non sono del tutto scisse l'una dall'altra, ma anzi nel corso del tempo sono mutate, sono state sostituite l'una all'altra, combinandosi, compensandosi e andando ad incidere l'una sull'altra. La stessa cosa si può dire per la domanda di giustizia e bene comune. Il fulcro del sistema per quanto concerne la domanda di giustizia lungo tutto il periodo nel quale la forma prevalente era il secondo spirito del capitalismo, era la meritocrazia, basata sulla misurazione dei risultati e sull'efficienza.

Questa era l'ipotetico metro per valutare i possibili avanzamenti di carriera.

Come scrive Boltanski con la nuova organizzazione la prigione burocratica viene meno, o almeno allenta i suoi vincoli e permette ai soggetti di sviluppare la propria personalità. Questo mutamento sembra interessare molto anche il senso di giustizia, infatti, le testimonianze degli intervistati descrivono questo mutamento come una nuova sicurezza, fondata sulla possibilità di scegliere sulla libertà e sulla flessibilità. Essa è diversa da quella solida, che dispensava benefici, misurando i risultati raggiunti e l'efficienza.

Nel terzo spirito del capitalismo il lato eccitante prevale sulla sicurezza e muta il senso stesso del criterio di meritocrazia e con essi il significato di giustizia e bene comune.

Giustizia diviene la capacità di mettersi in gioco portando avanti progetti diversi, confrontandosi con gli altri, condividendo il *know how* e i propri *skill*, costruendo legami. Entrano in gioco nuove capacità: l'ascolto degli altri, la tolleranza e il rispetto per le differenze.

Legami deboli, sacrificio e rinuncia sono gli atteggiamenti che il sistema induce ad avere verso i progetti stabili. Come abbiamo sottolineato in precedenza, tali comportamenti hanno risvolti simili anche nella vita fuori dal mondo del lavoro e nelle relazioni affettive. Il manager, ma anche il semplice individuo per aver successo, o almeno per non andare alla deriva deve, tendere alla flessibilità, alla libertà da ogni vincolo.

La giustizia dovrebbe essere garantita da forme di meritocrazia basate sulla flessibilità, il cambiamento e la capacità di creare e sfruttare i legami possibili, per partecipare a progetti nel complesso universo della rete. L'esperienza e i meriti pregressi finiscono in subordine rispetto a capacità di lavorare in team, predisposizione all'ascolto e al dialogo, capacità linguistiche, informatiche, flessibilità e versatilità.

Il mutamento perpetuo di indirizzi e gruppi di lavoro è la cornice del suddetto nuovo ordine di giustizia, in cui creatività e innovazione sono gli imperativi. La meritocrazia si baserebbe quindi non più sull'anzianità e sulle capacità acquisite, ma sulle capacità potenziali, non su un contenuto specifico e determinato, ma su capacità non relative ai vecchi *skill*, su talenti e abilità che permettano di passare da un problema all'altro, da un progetto all'altro, essendo in grado di adeguarsi, modificarsi e mutare anch'essi. Gli imprenditori affermano di sentire il peso della responsabilità di dover assicurare il benessere dei loro dipendenti e collaboratori, almeno di quelli più fidati. Ciò li porta a dover fare scelte difficili e grossi investimenti sui singoli individui. I frutti di tali scelte sono lo sviluppo economico, il benessere, l'avanzamento del "know how", lo sviluppo dell'occupabilità dei dipendenti, tutti elementi importanti anche per dimensione della sicurezza che è stata precedentemente analizzata, ma se analizziamo dove investono per sviluppare gli "skill" dei dipendenti, vediamo che le spese più importanti saranno dedicate allo sviluppo di capacità come quelle linguistiche, informatiche, o comunque potenzialmente spendibili in chiave futura, o basilari per ottenere altri potenziali *skill*. Fabrizio ha cinquantotto anni e una lunga carriera di successo alle spalle; come già detto, dirige l'intero reparto organizzativo di una grande banca, ma parlando dei propri *skill* è molto scettico, perché vede che oggi il modo di valutazione è cambiato:

Noi facciamo poche assunzioni, selezioniamo e quando facciamo un'assunzione a me viene sempre da pensare che uno come me oggi la banca non lo assumerebbe. Io non avrei nessuno "skill" per poter partecipare ad un concorso. Non conosco l'inglese come l'italiano, non ho fatto alcuni studi... non conosco l'informatica in modo profondo come tanti giovani e quindi... questa però è una cosa che mi fa pensare da un punto di vista depressivo, però mi fa anche pensare che i nostri giovani, voi siete qualitativamente migliori. C'è una crescita, meglio così, certo voi state peggio di noi, perché io come dicevo all'inizio ho rifiutato tre banche ed ero un ragioniere. Oggi un laureato, un dottore, con l'inglese come l'italiano è già un miracolo se riesce ad entrare in una ed è durissima.

La situazione è cambiata, sia per chi deve entrare nel mondo del lavoro, che per chi si trova all'apice di una carriera iniziata quando le regole per valutare il merito erano differenti.

Roberto evidenzia alcuni mutamenti importanti all'interno dell'azienda dove lavora e di quelle simili dove persiste un'organizzazione militare gerarchica tipica del secondo spirito del capitalismo, ma accanto ad essa si snodano i percorsi fluidi organizzati per obiettivi capaci di dare motivazioni basate sull'autonomia, la realizzazione personale tramite l'accrescimento dei propri "skill", insomma su un nuovo lato eccitante legato ad un nuovo concetto di meritocrazia, non più ingessato, fondato sull'anzianità e sui traguardi pregressi, ma sui nuovi "skill" che l'azienda ricerca e tenta di far sviluppare ai più capaci:

[L'azienda] funziona così, a livello militare. Sono fatti tutti i percorsi addestramento tipo training in classe, in giro per il mondo, in varie sedi, poi fanno in modo di isolarti, un corso deve esser fatto almeno mille chilometri dalla tua base, tu accetti di essere locato dove vogliono loro. Altri sono fatti in modo che ci sia prevalenza di donne piuttosto che di uomini, ovviamente la scelta a volte di cinque uomini e cinque donne, c'è rigorosamente la parità... Sono orientati al merito puro, misurato con esami, ogni corso ha un esame e devi superarlo con un certo punteggio e poi anche sul campo. Sul campo ti danno degli obiettivi, quindi devi.... la digressione che ho fatto è per spiegarti che la differenza tra un "general manager" ed un "executive" dipende dalla grandezza dei progetti, ovvero del "budget" del progetto e dell'utile che può portare all'azienda. Quindi vai avanti per via formativa superando corsi e esame di fine corso, dopodiché non è che se faccio il primo esame e faccio tre su dieci vengo scartato, no, viene tutto cumulato e poi viene fatta la media pesata, nel senso che il primo esame viene pesato meno degli ultimi etc. Alla fine il conteggio viene fatto ad ultimo. Loro investono tanto su di te, ti danno una chance, ti danno feedback... devi migliorare qui... poi c'è tutto un discorso di "tutorato", ti danno un tutor e poi ti buttano su dei progetti... dice, bene, hai fatto questi esami hai questo punteggio, hai fatto questo "tutorato", ti rifanno fare un esame per vedere se l'esame ti viene meglio, a questo punto dice, bene, tu sei in grado di gestire questo team, con questi progetti con questi obiettivi. Infatti, tutto il lavoro ordinario diventa ad obiettivi. Quello che io faccio adesso sono obiettivi che ci siamo dati all'inizio del 2013 e adesso dovranno essere finiti entro l'inizio del 2014. Questi obiettivi hanno "budget", risorse, risorse umane e profitto. Noi dobbiamo arrivare all'obiettivo... ci sono obiettivi che puntano al risparmio, tipo nel mio settore ho speso X e quest'anno devo

spendere meno. Il trucco sta nel fatto che essendo così grossa ogni micro-settore viene amministrato come un'azienda di settanta persone. Diversamente non potrebbe sopravvivere un pachiderma come quello, morirebbe. Quindi vuol dire che le persone devono avere autonomia e devono tutte riportare all'obiettivo che ti dà il tuo supervisore piuttosto che l'azienda.

Roberto ha descritto il mutamento che ha investito l'azienda dopo l'acquisizione avvenuta all'inizio degli anni Novanta, proprio in un periodo in cui in nuovi valori si stavano affermando. A lui precedentemente la vecchia gestione aveva precluso carriera e realizzazione personale. Le sue nuove capacità, la laurea e l'impegno non erano servite. Adesso tutto cambia; viene spronato, motivato e incentivato a migliorare le sue abilità in vista di nuove opportunità e progetti sempre più importanti e più remunerativi, sia in termini di soddisfazione che in termini di profitto. Gli viene anche chiesto di motivare i suoi collaboratori; sembra che all'interno dell'azienda si sia affermato un nuovo senso di giustizia e di bene comune, ma che esso per qualche motivo non venga condiviso con l'esterno tramite la creazione di un indotto locale, o di esternalità positive:

Mi sento di dare qualcosa ai miei collaboratori, un po' per "legge", nel senso che come obiettivo ho anche quello di promuovere qualcuno ad un livello più alto, ogni due o tre anni per coltivare nuove leve... al di fuori della nostra società, no perché [nome azienda] con i criteri del "cost reduction" ti ha tolto la possibilità di rivolgerti a fornitori locali e quindi facciamo ricorso... usiamo molti fornitori globalizzati, se io lavorassi con azienda locali adesso... io lavoro con aziende cinesi e indiane che subappaltano ad aziende italiane per particolarissime cose, quindi, no ritorni sulla società civile non ce ne sono e nelle mie motivazione non ci sono.

Le nuove abilità richieste per lo sviluppo di *know how* e degli *skill*, come ascolto e tolleranza delle diversità sono quelle che Boltanski ha visto come prerogative dei Grandi, ossia di coloro che con ascolto, capacità di formare legami e di tolleranza sono capaci di sviluppare non solo i progetti, ma anche l'occupabilità e gli *skill* dei collaboratori. Fabio conferma che nell'azienda in cui lavora tale aspetti sono presenti e contribuiscono non poco alla sua motivazione, ma anche lui si rammarica del fatto che questi beni siano disponibili solo per chi è interno all'azienda:

La mia azienda crea benessere e "know how" all'interno. Tutto sommato mi sembra che, insomma, le persone non siano in una concorrenza negativa in cui si tolgono il terreno sotto i piedi un con l'altro, ma anzi si crei una rete, tranne forse ai massimi livelli, lì non lo so, forse diventa più politica che altro. Sicuramente nell'ambiente in cui mi muovo io c'è questo aspetto anche della condivisione, del mettere in comune le esperienze, non ci si fanno segreti. Insomma, c'è una bella collaborazione. È una cosa che dicono anche tutti i ragazzi che entrano come neoassunti che si sentono molto trascinati, molto seguiti. Questo è un molto molto positivo.

Mentre non posso dire la stessa cosa delle ricadute verso l'esterno, perché trovo singolare che un'azienda dove lavorano cinquemila persone che ha veramente un'impronta enorme, quindi sulla città, non sia in grado neanche di mettere duemila o cinquemila euro per sponsorizzare una mostra, piuttosto che fare un'iniziativa di qualunque altro tipo con ricadute sulla città.

Posso dire che anche i contatti con l'università sono stati drasticamente diminuiti. Anche quello è un modo di non partecipare verso l'esterno, di non far avere possibili ricadute positive. Su questo sono critico, penso sia dovuto al fatto che siamo l'unico business di [nome azienda] con la sede fuori dagli Stati Uniti, quindi forse certi... mi auguro e credo che altri business di [nome azienda] siano più integrati nelle loro realtà territoriali. Forse noi veniamo un po' vissuti come una sede esterna in cui certe domande non vengono neanche poste, perché non ci sarebbe l'autorità per prendere certe decisioni, che vengono prese a livelli più alti dove o cambiare la realtà della città non è neanche visibile. Potrei dire che ho visto cambiare faccia all'ufficio di cinquanta persone dove lavoro. In quell'ufficio lì che dieci anni fa era una realtà molto più piccola locale adesso invece ci sono persone che vengono da tutta l'Italia, forse semplicemente si è abbassata l'età media, ma mi sembra che ci sia approccio un po' più moderno anche al modo di lavorare. Appunto il fatto di condividere, mettere in piazza pareri differenti. Da noi usano questa parola americana, parlano di "diversity" per dire l'eterogeneità di fatto di un ufficio tutto, delle opinioni, degli approcci. E devo dire si è creato un bel clima, alla fine, nonostante tante difficoltà. Io spero di aver fatto la mia parte, ma sicuramente è merito di tutti.

La tolleranza e valorizzazione delle diversità e dell'individuo in quanto tale sono molto importanti, in quanto sono direttamente legate con quell'insieme di motivazioni, autonomia, creatività, libertà d'espressione, creatività e realizzazione personale, che hanno caratterizzato le richieste della critica dalla fine degli anni Sessanta e hanno dato origine alle risposte che il sistema ha articolato tramite il terzo spirito del capitalismo. Per quanto concerne la mancanza di ricadute positive sul territorio e sulle istituzioni locali, i motivi possono essere vari, ma potrebbe emergere la tendenza ad un comportamento da "forte", come descritto da Boltanski, ossia la tendenza a prendere il meglio che un contesto può offrire: forza lavoro, *skill* e *know how*, senza preoccuparsi di dare niente in cambio.

Il comportamento da forte e più in generale l'instabilità dei legami nella rete e l'autonomia dei soggetti implicati hanno anche altri risvolti negativi; talvolta si verificano episodi di corruzione, di troppa superficialità o del mancato rispetto di principi fondamentali, quali legalità, uguaglianza, riservatezza, trasparenza e molti altri diritti. Per questo, moltissime aziende si sono dotate di codici etici di comportamento, o si sono uniformate a sistemi organizzativi e procedure largamente condivisi. È il caso dell'azienda in cui lavora Roberto:

L'azienda mi permette di lavorare in autonomia, ma all'interno di certe regole, come ti ho già detto devi conquistare la collina, ma se per farlo uccidi i civili dovrai risponderne. Un esempio è il principio di legalità io devo rispettarlo, non posso corrompere persone, o agire in modo scorretto, abbiamo procedure atte a impedirlo. [...] Ho l'obbligo di formare i miei collaboratori, condividendo con loro il "know how" e gli "skill" è l'azienda che lo impone.

Anche l'azienda di Laura è dotata di un codice etico. Lei ci parla di un fatto che ha messo in luce l'importanza della trasparenza e della correttezza e l'onestà verso i clienti e il lavoro di gruppo, come dice lei del lavoro fatto con criterio:

La mia più grande soddisfazione è una cosa dovuta al lavoro di gruppo e alla trasparenza. Praticamente avevamo preso un ordine con un cliente che non aveva accettato delle prove che noi avevamo fatto. Io ci ho messo la faccia e gli ho detto: se volete noi... era un lavoro da un milione e mezzo di euro, non era un lavoro di poco conto, era un lavoro molto importante. Lui voleva

annullare l'ordine. Io ne parlai con il babbo e gli dissi: qui prima di perdere l'ordine andiamo a rifare la prova, la prova si fa passare in tutti i modi. Io praticamente ho messo la faccia davanti al cliente e gli ho detto: voi non credete che questo... che il nostro quadro sia in grado di superare queste prove, io vi garantisco che le supera. Siamo disponibili a ripetere le prove anche alla vostra presenza. Praticamente lavorando in gruppo, perché sono sicura che questa cosa si ottiene solo lavorando in gruppo con le persone sviluppano il prodotto abbiamo superato brillantemente quelle prove. È stata una cosa che ci ha costretto a fare questo cliente, però poi ci è servita anche per altri successivamente, per cui meno male che si è fatta ecco. È stata una delle soddisfazioni più grosse perché abbiamo dimostrato al cliente che quando tecnicamente si sostiene un a cosa effettivamente non lo si sostiene a caso, ma abbiamo delle... un bagaglio di esperienze dietro per cui le cose si sostengono con un criterio, non a caso.

Anche l'esperienza di Fabrizio sembra indicare un trend nella medesima direzione; lui, come abbiamo già visto, ha parlato di mettere l'uomo e il gruppo al centro e l'impegno al centro di ogni valutazione. Inoltre anche la sua banca è dotata di procedure atte a limitare i comportamenti scorretti all'interno e verso la clientela, come l'insieme di procedure di trasparenza "Patti Chiari", quelle antiriciclaggio e molte altre. Inoltre, Fabrizio esprime un pensiero rispetto all'impegno, etica e comportamento, che si lega l'apporto e l'impegno di ogni soggetto, dal singolo alle nazioni intere, a metodi di meritocrazia, che ritiene oggettivi e si riferisce esplicitamente al *rating*, come metro di giudizio:

Nella misura in cui il dipendente esprime tutto il suo potenziale, le sue qualità e capacità poche o tante che esse siano comunque, se le esprime tutte deve a quel punto avere la restituzione dall'azienda, dal sistema la sicurezza.

Se quest'impegno non c'è la sicurezza si deve perdere, perché l'inefficienza del singolo poi viene pagata del gruppo, da chi fa e a quel punto la somma è zero e di colpisce l'uno e l'altro.

Quindi, diciamo, impegniamoci tutti... io di solito faccio questo esempio: mettiamo ci siano due dipendenti, uno può esprimere 100, l'altro 130. Il primo esprime 100, il secondo esprime 110. Se uno guarda il valore assoluto, 110 perché è maggiore di 100, però dobbiamo andare anche a vedere quanto l'uno

da, se da tutto, o se ha ancora dei margini di miglioramento. In tal caso Io tendo a non considerare chi realizza 100 inferiore a chi realizza 110.

Io credo che il sistema del "rating" in generale si stato un buono strumento, perché fondamentalmente ti consente di, se i sistemi di valutazione sono oggettivi, di valutare di sapere se vuoi investire un Euro su un'azienda indonesiana quotata, ti consente di sapere, la stessa è soggetta a certi controlli, a certi sistemi di valutazione oggettivi, e quindi di misurare il rischio in un modo più scientifico di quello che si poteva fare prima. Quindi di per se il sistema del "rating", io lo trovo un buon sistema, perché può essere un sistema attraverso il quale, il merito, la reale qualità di un ente, che sia un'impresa, una banca una persona, un dipendente, può rappresentare, può rappresentare può far conoscere, le doti intrinseche, le intrinseche qualità.

Questo non significa che certamente che... il "rating" ha dei punti di estrema debolezza quando ci si trova in periodi di depressione, come questi di grande depressione.

Oggi, come già detto, il merito sembra misurarsi non con i successi fin qui ottenuti, o almeno non solo; anche con quelli che potrebbero essere ottenuti in futuro e con il *rating*. Quest'ultimo è visto come lo strumento oggettivo per misurare il rischio ed assicurare la meritocrazia . Il potere delle banche, di organismi come FMI, Banca Mondiale e delle agenzie di *rating* è imprescindibile per qualsiasi soggetto economico. Questo sarebbe accettabile in un sistema in cui i presupposti alla base dello sviluppo e della salvaguardia del libero mercato fossero garantiti, ma la sensazione è che il *rating* non sia lo strumento giusto in un sistema in crisi. Alcuni soggetti lamentano anche la carenza della calcolabilità delle leggi atte a ridurre i rischi e aumentare la prevedibilità delle relazioni tra privati e tra questi e la pubblica amministrazione. Ad esempio, in fatto di tasse viene denunciata l'impossibilità del calcolo dei costi relativi alla pressione fiscale e il continuo mutamento di essa. Ciò denota che l'attuale sistema viene definito carente riguardo ad uno dei pilastri alla base dello sviluppo del capitalismo moderno, il diritto razionale.

Detto questo, un'altra tendenza enfatizzata dagli intervistati, soprattutto dagli imprenditori è proprio il legame tra *rating* e le restrizioni del credito. Il *rating* bancario è lo strumento che le banche usano per valutare il livello di rischio di imprese o titoli di obbligazioni, di interi settori economici, stati e persone. Tale valutazione è espressa in lettere ed in base a questa valutazione espressa in lettere è stabilito una sorta di premio del rischio, che deve

essere richiesto all'azienda per un determinato investimento. Il valore del *rating* bancario viene rinnovato ogni dodici mesi, anche se il monitoraggio è continuo. Le banche sono sempre più tendenti a stringere i cordoni della borsa, venendo meno al loro ruolo di serbatoio da cui attingere il carburante con cui alimentare l'economia.

Esse vengono descritte come soggetti economici che cercano solo facili opportunità di profitto, scordando di essere imprese che a loro volta dovrebbero assumersi rischi maggiori, finanziando l'economia reale. Senza credito oggi è impossibile lavorare ad alti livelli. La sicurezza e l'assenza di rischio, che le banche pretendono prima di vendere crediti, è in netto contrasto con un sistema che si basa su flessibilità e rischio a tutti i livelli. Il fatto ancor più curioso, ma anche increscioso, è che, almeno in parte, questa situazione è dovuta alla prevalenza dell'economia finanziaria su quella reale e sulle tendenze di breve termine che sono imposte al sistema dalla finanza tramite la pressione del "capitale impaziente" e per mezzo di una visione incentrata sui profitti potenziali, che trascura gli investimenti a medio e lungo termine.

La determinazione di tale calcolo è basata sui requisiti minimi di capitale necessari, per essere ritenuti affidabili. Come spiega Antonio, gli elementi principali, per calcolarlo sono: patrimonio, andamento del settore in cui opera l'azienda, programma dell'azienda, analisi dei dati contenuti nella centrale dei rischi, stato della liquidità e management. Ciò significa che ognuno di questi presupposti una volta analizzati, non solo deve dare risultati consoni ai modelli che il sistema bancario richiede, ma devono essere organizzati in modo da denotare stabilità e solidità in un sistema flessibile e dinamico.

Questa situazione è una contraddizione senza mezzi termini tra ciò che il sistema chiede ad un'azienda per essere concorrenziale e ciò che l'azienda deve fare, per avere il credito necessario per sopravvivere.

Il *rating* sembra la nuova ossessione degli imprenditori, come in passato erano le pianificazioni di lungo termine, l'espansione, il *one best way* e la centralizzazione.

Fabrizio sembra conscio di questa contraddizione, ma è convinto che comunque questo modello di valutazione sia affidabile per limitare i rischi del sistema e giudicare il merito di ogni soggetto economico e afferma:

Ora io esprimo il pensiero di una parte e ne sono ben consapevole. La restrizione del credito è un dato di fatto[...], ma il fatto è questo, oggi i clienti della banca prendono i finanziamenti, ma spesso non li restituiscono. Il tasso di morosità, di insolvenza delle piccole e medie imprese è esponenziale. Questo

costringe la banca a restringere il credito e poi di non poter più operare perché i parametri europei spingono alla cautela e sono importanti, perché tutelano i depositanti, di fatto bloccano la banca. Quindi si torna lì, in termini molto generali, il principio del merito della reale qualità è quello che deve essere applicato anche nell'erogazione del credito. Bisogna insistere su questo e certamente lavorare sui costi. La "spending review" vale a tutti i livelli, dalla famiglia al grande ente statale. Gestire efficientemente le risorse per una banca significa diminuire i suoi spread e quindi i costi, l'azienda che prende in prestito ha meno oneri, se la banca può fare prezzi migliori è un sistema virtuoso e so bene che è difficile farlo partire. Ognuno deve fare la sua parte.

Fabrizio appare combattuto tra il ruolo che ricopre all'interno della banca e un comune senso di costernazione per la situazione in cui il sistema economico e la società versano nell'attuale periodo di crisi. Dalle sue parole emerge una posizione netta: il *rating* secondo lui è un metro di giudizio oggettivo adatto a misurare il merito in maniera giusta ed equa per il bene comune e limitare le inefficienze ed i comportamenti irresponsabili.

L'opinione di Antonio è piuttosto diversa da quella di Fabrizio:

Il "rating", come altre regole che stanno arrivando sulla mia scrivania, per quello che percepisco io, che è la vita quotidiana della banca... sono regole pensate per un'economia che cresce e non hanno contromisure per un'economia che recede. Quindi chi le ha fatte secondo me non aveva studiato abbastanza, perché per quel poco che abbiamo studiato sappiamo che l'economia ha un andamento a onda, quindi, se il "rating" quando le cose vanno bene migliora la capacità della banca di fare credito, abbatte le necessità di patrimonio e consente alla banca di dare più soldi, in un'economia in recesso, non perché le aziende vanno male, o la singola azienda vada male, abbatte il "rating" perché le aziende nel loro complesso vanno male. Allora il singolo imprenditore vede il "rating" peggiorare, ma non per i suoi difetti, la banca ha bisogno di più patrimonio e si assiste a quello che si chiama "credit crunch". Ora vediamo se le contromisure, tipo la possibilità di sottoscrizione di bond da parte delle aziende, la costituzione di fondi di garanzia a livello interaziendale, come propone la Confindustria riusciranno a consentire alle banche di ricominciare ad erogare denaro all'economia reale, agli

imprenditori che se lo meritano, alle aziende che funzionano.

La sua opinione sembra molto scettica e pare confermare i dubbi sollevati da coloro che si trovano dall'altra parte della scrivania, gli imprenditori. Per giunta Antonio continua:

Io penso che sia uno strumento che non è pensato per un'economia in recessione, perché di fatto spersonalizza, spoglia la banca, i banchieri e i bancari della possibilità di riconoscere le capacità di un imprenditore, perché è freddamente e strettamente legata ai numeri ai ratio, quindi quando ci si lega troppo alle macchine l'uomo non ha possibilità di intervenire sicuramente si pongono dei limiti che poi vanno ad influire sulla vita delle famiglie. Magari c'è un imprenditore con un'azienda che va bene, con una semplice crisi di liquidità. Magari ritarda qualche pagamento, il "rating" peggiora, la banca gli toglie il fido, lo costringe al rientro. Lui è costretto a licenziare e manda a casa delle persone per il semplice fatto che ha mandato indietro due RIBA. Questo sistema è regolato dalle macchine. Solamente le grandi aziende, le grandissime aziende con parametri di fatturato, utile, numero di dipendenti e giro d'affari esagerato hanno un "rating" non statistico, non matematico, ma un "rating" stimato e rivisto da alcuni specialisti.

Adesso l'opinione di Antonio pone in luce altri aspetti controversi del sistema di valutazione fondato sul *rating*, la spersonalizzazione della banca e del concetto stesso del credito. Infatti, un sistema basato sulla fredda analisi computerizzata del *rating* secondo lui impedirebbe di valutare realmente chi chiede un prestito e ciò danneggerebbe il benessere comune, restringendo il credito e impedendo la sopravvivenza di imprese meritevoli e delle famiglie che da essa dipendono.

Inoltre, esiste anche un trattamento differente per le grandi aziende, che hanno una sorta di corsia preferenziale, che si estrinseca nella valutazione di un *rating*, non matematico, o meglio non come afferma Antonio, "stimato e rivisto". Inoltre, non dobbiamo scordare che il soggetto che pronuncia queste parole non è solo un dirigente di una banca, ma è anche stato uno degli informatici che hanno contribuito a creare una parte fondamentale del sistema informatico su cui si basa l'operatività della banca stessa.

A questo punto sorgono una serie di domande. I calcoli computerizzati, seppur obiettivi ed efficienti, sono veramente il modo giusto per valutare i soggetti economici? Perché una

grande azienda dovrebbe aver bisogno di un trattamento differente se il *rating* è un metro accettabile di misurazione del merito? Ovviamente questo studio non vuole spingersi a formulare giudizi di valore, ma questi interrogativi sono stati suscitati proprio dalle parole dell'intervistato, che continua sollevando questioni attuali e controverse:

Un tempo, l'imprenditore che sapeva farsi valere riusciva a trasmettere la propria passione al banchiere, alla banca che lo supportava sull'aspetto finanziario, oggi questo è difficile trasmetterlo al sistema di "rating" che non percepisce la passione le intenzioni che sono alla base dell'imprenditoria, perché pochi imprenditori sarebbero dove sono se non avessero la passione, la spinta interna per creare un'azienda che funziona. L'ultima volta che ho incontrato Franco, lui mi ha detto: io ho quasi settant'anni, eppure io sono un'azienda con cento persone che lavorano con un obiettivo comune. Ma a lui chi glielo fa fare di stare quattordici ore al giorno a lavorare? Andare in Cina, viaggiare, litigare con i fornitori, accontentare i clienti? è la passione, la voglia di creare qualcosa, questo non si trasmette ad una macchina che calcola un "rating".

La [nome azienda] avrebbe tanti problemi senza Franco, non sono i "rating" che vengono dai parametri di bilancio della [nome azienda], spolpati dall'anima che ancora è Franco e poi diventerà Gabriele, penso che andrebbe da poche parti. Questo è un esempio ce ne sono centinaia.

Con queste parole Antonio sottolinea ancora una volta che secondo lui il *rating* non è un metro di valutazione esaustivo e lo fa usando come esempio l'azienda di uno degli altri soggetti intervistati. L'imprenditore Franco (di cui abbiamo già parlato in questa tesi), oltre a guidare un'azienda dal *rating* elevato, viene ritenuto l'anima della sua azienda grazie ad una spiccata passione che riesce a trasmettere a chiunque venga in contatto con lui. Certo il *rating* non tiene conto della passione, dell'impegno e dei sacrifici che un individuo mette in campo per restare a galla.

Non è un caso che proprio Franco sia uno degli intervistati che più si preoccupa del *rating* della propria azienda, perché è ben consapevole che tutti i suoi sforzi, la sua motivazione ed i suoi sacrifici sarebbero vani, o comunque ridimensionati, se non si potesse presentare con bilanci sani e *rating* alto alle banche che gli danno credito.

Sembra strano, ma il consiglio gratuito, che spesso mi è stato dato sia dagli imprenditori

che dai quadri dirigenti, in quanto esponente di una giovane generazione, è quello che per la prima volta mi ha rivolto Franco:

Non prendere parte al gioco, non ora, non in questo Paese, giovani devono andare all'estero dove possono fare esperienze e lavorare con più sicurezza.

Forse, queste parole significano che il gioco necessita di molti mezzi e molte rinunce, che non è per tutti. Forse vogliono dire che oggi restare a galla non è facile: figuriamoci governare una nave in un mare in cui i punti di riferimento e le insidie si spostano per motivi a noi oscuri.

Siamo davanti ad una situazione al limite dell'assurdo, in cui coloro che si trovano al centro del sistema mettono in guardia dall'impegno attivo chi vi è immerso quasi passivamente. Questo monito può essere letto come la consapevolezza delle nuove criticità, che sono gli effetti perversi del passaggio dal secondo al nuovo spirito del capitalismo.

Gli imprenditori che sembrano essere in grado di affrontare la fluidità del sistema, nonostante l'attrazione che irresistibile esercitata dal lato eccitante, sconsigliano di aprire un'attività in Italia. Come dice Francesca:

Se non hai le spalle coperte, un padre con un'attività avviata, o molti soldi, in Italia non avrai futuro come imprenditore. È praticamente impossibile, costi fissi e tasse sono troppo alti per avviare un'impresa, le banche non prestano soldi, e senza [i soldi delle banche], lavorare è impossibile.

Queste parole fanno riflettere, quando dei soggetti impegnati in maniera molto attiva nel sistema lo criticano, affermando che non c'è futuro e che mancano anche i più elementari presupposti per lo sviluppo di nuove imprese, come la certezza della tassazione. Le imprese italiane sembrano partire svantaggiate sul mercato globale; sembrano talvolta essere minacciati anche la libera concorrenza ed altri dei più elementari valori alla base del sistema capitalistico.

Una domanda sorge spontanea: “Perché questi soggetti continuano ad impegnarsi anima e corpo in una corsa che loro stessi reputano iniqua, priva di regole certe e piena di effetti collaterali? Perché continuano a sostenere le dinamiche di un sistema amorale ed assurdo, che per molti versi pare al momento incapace di rispondere adeguatamente alle loro

necessità di sicurezza e giustizia, seppur per alcuni di loro esso sembra esercitare una notevole attrazione, per ciò che concerne il lato eccitante?”

La risposta sarà forse in una ulteriore mutazione dello spirito del capitalismo, che tramite il secondo ordine di giustificazioni, evolverà in un nuovo stadio adatto a rispondere alla critica che arriva dai molteplici attori di questo sistema, descritto come fluido, come in passato non lo era mai stato.

4.6 Modelli prevalenti e possibili criticità

L'analisi delle tre dimensioni rilevanti ha dato indicazioni sulle motivazioni che orientano gli imprenditori ed i dirigenti intervistati. Sono emersi tendenze riconducibili al terzo spirito del capitalismo. Possibilità di scelta all'interno di infiniti legami e scenari offerti dalla rete, richiesta e ricerca di autonomia creatività e libertà e l'offerta di queste da parte del sistema. La possibilità e in molti casi la necessità di essere liberi, alleggeriti, sciolti da ogni legame, con l'obiettivo di massimizzare le possibilità di intraprendere nuovi progetti.

Il modello del manager, come descritto da Boltanski e Chiapello [2005a] o da Sennett[2001] corrisponde a queste tendenze. Secondo tali teorie, i dirigenti, gli imprenditori e più in generale gli individui, vogliono, ma talvolta devono essere *manager* di se stessi, per valorizzare i propri *skill* in vista di scenari futuri e costruire legami potenzialmente necessari.

Sennett[2001] parla della capacità di restare a galla, mettendosi in gioco continuamente, rinunciando alla stabilità in ogni ambito per tendere a nuovi obiettivi.

Abbiamo anche registrato l'esistenza di un nuovo concetto di meritocrazia legato al raggiungimento di nuovi potenziali obiettivi. Esso è strettamente al possesso degli *skill* necessari per potenziali nuovi progetti. Tali capacità sono sempre più spesso legate alla capacità di creare e coltivare legami utili, per valorizzare il lavoro di squadra, o semplicemente per raggiungere l'obiettivo.

Il contesto in cui il manager di se stesso opera è però ricco di criticità, infatti è caratterizzato dalla mancanza di stabilità, di sicurezza, di legami solidi, ma anche di certezze e di vie da seguire.

Siamo davanti ad una realtà piena di rischi, che ognuno in diversa misura si trova a dover affrontare. Tale contesto è assimilabile a quello che Beck [2005] ha definito scelta istituzionalizzata.

Sullo sfondo sono in agguato anche la perdita di senso, la superficialità e la standardizzazione che sembrava essere stata sconfitta tramite l'offerta di libertà, autonomia, creatività ed autorealizzazione, ma è tornata attuale a causa dell'affermarsi di nuovi modelli di valutazione del merito non basati sui meriti pregressi, ma orientati a valutare gli *skill* necessari per portare avanti potenziali progetti.

Un esempio di tale situazione è il ricorso al *rating* come strumento di valutazione per l'accesso al credito, ma anche per la valutazione delle persone, che oltre al *credit crunch*, causa la perdita di della prossimità tra soggetti, dovuta ad una estrema oggettivazione e

standardizzazione dei rapporti.

Queste tendenze possono essere lette come l'emergere di nuove criticità, degli effetti perversi del passaggio dal secondo al nuovo spirito del capitalismo.

Le crisi cui la società capitalista è stata storicamente sottoposta e le nuove criticità cui è oggi potenzialmente esposta sono secondo Boltanski la dimostrazione che l'economia di mercato, come oggi si configura, non è il migliore dei sistemi possibili e neanche una situazione naturale da accettare tacitamente. Essa non è il punto d'incontro tra domanda ed offerta, come dovrebbe essere secondo il primo ordine di giustificazioni, essa pare orientata a soddisfare le istanze della critica fagocitandole ed esprimendo risposte atte a giustificare l'impegno nel sistema, ma la situazione odierna che emerge analizzando i racconti di vita, appare in preda ad almeno due crisi di motivazione: una relativa all'eccessiva mancanza di sicurezza e stabilità e l'altra che pare aver investito giustizia, bene comune e forse anche alcuni elementi del primo ordine di giustificazioni.

Quindi il passaggio dal secondo al terzo spirito sembra aver minato non soltanto i pilastri del secondo ordine di giustificazioni per come era configurato precedentemente, ma forse anche di alcuni presupposti del primo ordine di giustificazioni.

La mancanza di sicurezza porta alcuni giovani dirigenti ambiziosi, come Fabio a desiderare l'autonomia garantita dal terzo spirito del capitalismo, ma solo all'interno di una struttura militarizzata, gerarchica, che corrisponde all'offerta di sicurezza che era offerta dal secondo spirito, perché non sono disposti a correre i rischi che sono connessi al grado maggiore di autonomia che hanno i loro colleghi che fanno i consulenti esterni, come Rico descritto da Sennett, o i liberi professionisti.

Anche Antonio e Fabrizio, pur essendo relativamente al riparo negli spazi in cui restano in piedi almeno alcune delle prerogative della sicurezza del secondo ordine di giustificazioni, sottolineano che fino all'inizio degli anni '80 c'era una sicurezza che potremo definire "solida", fondata sulla carriera nelle imprese piramidali, che vedeva la concessione di incrementi salariali e la scalata delle gerarchie aziendali secondo criteri meritocratici basati sul merito pregresso e l'anzianità.

Oggi questa situazione è mutata; il salario di Antonio non cresce, anzi decresce. Assistiamo all'aumento dell'intensità del lavoro talvolta per una retribuzione anche inferiore. Antonio aveva definito tale situazione come una guerra, o una carestia. Secondo lui ad essere in pericolo era non solo lo stile di vita, ma soprattutto l'equilibrio personale e i rapporti con gli altri importanti. Lui descriveva l'avanzamento nell'organigramma aziendale è una chimera, perché le promozioni stesse vengono descritte come miraggi. Anche il più lungo e

sicuro rapporto, lavorativo o personale sembra poter essere messo in discussione, perché prevalgono i legami deboli e sempre più spesso non c'è il tempo disponibile per coltivare dei rapporti profondi, ma solo per quelli superficiali.

La "sicurezza solida" almeno in parte è sostituita da una sicurezza differente, fluida fondata sulla rete. Essa è priva di vere certezze. Fluidità e sicurezza sono due concetti che accanto "stridono" e il risultato di questo nuovo assetto sono percorsi eterogenei, non carriere prevedibili e ben definite, dotate di un andamento regolare. Per affrontare queste imprevedibili situazioni, si deve esser pronti a rimettersi in gioco. Da molti dei racconti raccolti sembra che la domanda di sicurezza non sia un valore dominante nella realtà odierna, o almeno che prevalga il lato eccitante, configurato come una serie di progetti, di "sfide". L'abilità è nel passaggio da un progetto all'altro sviluppando la propria occupabilità, tentando di sopperire alla mancanza della "sicurezza solida".

Questi ed altri aspetti sono le esternalità negative della fluidità, una situazione dinamica e rischiosa essa stessa causa crisi.

Come abbiamo visto, anche gli imprenditori da sempre abituati a convivere col rischio, temono per la sicurezza delle loro aziende.

Infatti pur avendo scelto di essere al centro del sistema, mettono in guardia gli altri in merito alla pericolosità dell'impegno nel sistema. Ad esempio dalle parole dei tre imprenditori Franco, Francesca e Angela emergerebbe che lo stato non sia più in grado di essere garante delle condizioni generali della concorrenza e del libero mercato, perché la concorrenza è su scala globale, quindi tasse e leggi nazionali diverse da stato a stato sarebbero limiti obsoleti ad una concorrenza in un mercato che si articola in una rete che non è più solo nazionale.

Il capitalismo articolato su scala globale non può più fare riferimento sull'autorità nazionale, poiché l'ha ridimensionata già da tempo. Per essere equo, dovrebbe basare per tutti gli attori grandi, forti e piccoli la propria giustificazione sulle leggi di un mercato globale, ma tale giustificazione sembra valida solo per i grandi e per i forti, mentre i piccoli sono alla deriva, avversati da stati che non sono più in grado di garantire un mercato equo e concorrenziale al loro interno e attori globali che spesso li sfruttano, senza curarsi di creare esternalità positive, o semplicemente "dimenticano" di condividere i benefici ed i profitti delle fatiche comuni.

Tale domanda degli imprenditori introduce l'altra criticità sistemica, che ha investito la sicurezza, i concetti giustizia e bene comune, ma forse anche il primo ordine di giustificazioni.

Le dinamiche appena descritte sono la costante delle crisi di un sistema capace di mutare e innovarsi restando sempre la risposta migliore, seppur innaturale e insufficiente, alle necessità degli individui che vi si trovano immersi a prescindere dalla loro volontà. Questa situazione suscita molte problematiche, sia a livello individuale, sia a livello sistemico. Tali questioni non sono prerogativa unicamente del tardo capitalismo, ma hanno caratterizzato anche le fasi storiche precedenti del sistema di produzione in atto con forme differenti.

Perché questi soggetti continuano a sostenere le dinamiche di un sistema amorale ed assurdo, spesso incapace di rispondere adeguatamente alle loro necessità di sicurezza e giustizia?

La risposta di Boltanski e Chiapello è che, volenti o nolenti, i soggetti sono immersi nel sistema e anche se esso non è il migliore di quelli possibili, resta in piedi grazie ad un processo dialettico, che porta alla disintegrazione dei vecchi valori del precedente assetto dello spirito del capitalismo, perché sono gli stessi individui a chiederlo tramite le istanze della critica. Il risultato è il mutare dei presupposti alla base delle giustificazioni che spingono ad identificarsi nel sistemica. La criticità sembra essere il vero combustibile del cambiamento di un sistema instabile, che proprio all'imperfezione davanti ai soggetti che vi sono immersi, deve la sua dinamicità inarrestabile. Quindi l'unico modo per tentare di migliorare il sistema, è l'impegno nella critica su molteplici campi e livelli per far sì che il sistema non possa fuggire, cambiando continuamente le regole del “gioco”, obbligandolo a divenire più equo, più sostenibile.

Conclusioni

Il proposito di questo studio era descrivere e ricercare le tendenze riconducibile al teorico concetto di 'nuovo spirito del capitalismo', enunciate da Boltanski e Chiapello in *Le nouvel esprit du capitalisme* nei racconti di vita di imprenditori e dirigenti che operano nel contesto italiano. Il presente studio si propone di analizzare i percorsi di vita di tali soggetti alla luce delle motivazioni che li hanno indotti verso a ricoprire le loro posizioni nelle aziende in cui operano, ossia a cercare un ruolo attivo nel sistema di produzione. Indagare tali motivazioni ha l'obiettivo di osservare se e come esse siano riconducibili a quelle che Boltanski identifica come i pilastri del secondo ordine di giustificazioni dello spirito del capitalismo: domanda di un lato eccitante, domanda di sicurezza e domanda di giustizia.

Ripercorrendo le teorie dei classici, è stata descritta l'origine del capitalismo ed il ruolo chiave del suo spirito nella ricerca del senso necessario al sistema per indurre gli individui a prendervi parte. Lo spirito del capitalismo è stato osservato a partire dall'idea che era centrale nelle visioni di Weber e Sombart, ossia che esso non possa essere ridotto al rango di mera ideologia. Successivamente tale presupposto è stato analizzato e messo in realizzazione con le teorie di Boltanski e Chiapello, mostrando come le basi del pensiero dei due autori abbiano radici weberiane, sia per la tematica trattata, sia per il metodo usato per indagarla.

La teoria weberiana, in particolare la tematica della “gabbia d'acciaio” è uno dei nessi tra i classici e gli autori contemporanei trattati nel secondo capitolo, in cui ci si sofferma sulle possibili relazioni tra lo spirito del capitalismo descritto da Boltanski e da Sennett e Beck. Da tale riflessione sono emersi notevoli spunti inerenti concetti quali la flessibilità, la scelta, il rischio, tutti temi che Boltanski non manca di sottolineare come tendenze che caratterizzano il terzo spirito del capitalismo. Da ciò emerge la centralità del capitalismo e del suo spirito che risultano i fuochi di lettura adatti per comprendere le caratteristiche del nuovo assetto sociale. Infatti, sia Sennett che Beck trovano nel capitalismo il cardine cui la società contemporanea gira intorno proprio come Boltanski. Il dialogo tra questi autori è utile, sia per comprendere la centralità dei temi trattati, sia per descrivere le tendenze che secondo questi autori caratterizzano l'odierno assetto sociale.

Nelle pagine di *Le nouvel esprit du capitalisme* emerge un quadro molto simile a quello descritto da Beck e Sennett. Boltanski descrive l'assetto sociale attuale come frutto del dinamismo del secondo ordine di giustificazioni dello spirito del capitalismo, che secondo

l'autore sarebbe l'elemento basilare per analizzare le variazioni dei tre assetti del capitalismo da lui individuati. Essi infatti sarebbero i frutti del rapporto dialettico tra il suo spirito e le istanze della critica, articolati nelle giustificazioni che il secondo ordine riesce ad articolare tramite offerte di lato eccitante, sicurezza e giustizia. Lo spirito del capitalismo sarebbe in grado di arginare le istanze della critica fagocitandole, finendo per volgerle a proprio vantaggio.

Questi tre pilastri e lo studio diacronico delle giustificazioni da essi orientate tramite l'interpretazione delle istanze della critica ad opera dello spirito del capitalismo sono alla base degli assetti che capitalismo ha assunto nelle tre fasi storiche individuate da Boltanski. Infatti, i tre pilastri del secondo ordine di giustificazioni sono stati necessari per arginare e rispondere alle crisi di identità che il capitalismo ha dovuto affrontare nel corso dei decenni.

La volontà di indagare la realtà italiana contemporanea, cercando di capire se le tendenze del nuovo spirito del capitalismo fossero presenti, ha reso necessario uno studio empirico. La centralità di lato eccitante, sicurezza e giustizia nella ricerca di senso del sistema è il motivo per cui esse sono state scelte come dimensioni di riferimento alla base dell'analisi empirica, che cerca di rintracciare le tendenze emerse dalle teorie di Boltanski nei percorsi di vita dei casi scelti di dirigenti e imprenditori.

Infatti, l'obiettivo era tentare di rintracciare le motivazioni rilevanti capaci di indurre all'impegno nel sistema. Lo strumento d'analisi che è stato scelto è il racconto di vita orientato da una traccia basata proprio sulle dimensioni di riferimento sopra citate. Esso si è rivelato utile per evitare un eccessivo condizionamento sui soggetti scelti, pur dando una consegna di partenza capace di focalizzare il quadro di interesse cui essi dovevano riferirsi. La scelta di usare l'analisi qualitativa non ha permesso generalizzazioni, tuttavia è stato possibile rintracciare le medesime tendenze inerenti le tre dimensioni di riferimento che Boltanski stesso aveva osservato nel corso della sua analisi dei manuali di management e più in generale nella realtà francese.

La scelta dei casi è avvenuta tramite un campionamento non probabilistico costruito in itinere. Essa è stata guidata dall'intento di ricercare una tendenza riconducibile alla forma di spirito del capitalismo più evoluta osservata finora. Quindi è stato ritenuto opportuno ricercare casi di dirigenti e imprenditori che dirigono le aziende in alcuni dei settori più ampi, o sviluppati in termini di numero di addetti e numero di aziende con più addetti, nello specifico: manifattura, commercio e finanza.

I criteri di selezione hanno mirato alla saturazione teorica, ossia al raggiungimento della

convinzione di aver raccolto informazioni sufficienti. Infatti, i racconti di vita hanno fatto emergere una realtà in cui sembrano ben presenti le tendenze all'autonomia, alla fluidità dei legami e le tendenze tipiche del terzo spirito del capitalismo, descritte nella parte teorica.

La ricerca del lato eccitante sembra essere centrale tra gli imprenditori, da sempre volti ad assumersi rischi e ad impegnarsi in prima persona. Inoltre, anche i dirigenti hanno dimostrato di ricercare sempre più autonomia all'interno delle imprese in cui sono impiegati, o talvolta rimettendosi in gioco, cambiando lavoro, settore, o addirittura scegliendo di diventare imprenditori. Ciò denota una tendenza che implica un ruolo centrale del lato eccitante, che è capace di indurre a scegliere di essere *manager* di se stessi, abbandonando la carriera lineare per seguire vie più incerte, fluide e legate alla massimizzazione dei propri *skill* e della propria occupabilità in progetti a breve termine.

La sicurezza passa in secondo piano rispetto al lato eccitante, poiché il sistema non è più organizzato in modo da garantirla tramite carriere prefissate, come durante l'assetto precedente. Ognuno deve essere il garante della propria sicurezza tramite le proprie scelte, il miglioramento dei propri *skill* e della propria occupabilità in progetti sempre nuovi, rinegoziabili a breve termine.

La domanda di giustizia appare anch'essa mutata; la meritocrazia non è più articolata tramite la valutazione dei meriti pregressi o dell'anzianità; valgono gli *skill* e il *rating* necessari per impegnarsi in progetti nuovi e a breve termine.

Le dinamiche emerse sembrano confermare corrispondenze tra le tendenze socioeconomiche descritte da Boltanski. Il nuovo tipo ideale di uomo pare avere i tratti distintivi dei *manager*. Esso vuole essere autonomo, flessibile e svincolato dai legami che lo appesantirebbero nella sua corsa verso i nuovi progetti ed il profitto, sia esso un nuovo *skill* o il denaro.

Sullo sfondo però si delineano anche nuove criticità: la precarietà, il rischio eccessivo che coinvolge tutti gli aspetti della vita individuale e sociale, la mancanza di stabilità che porta alla deriva, alla *corrosione del carattere* di cui parla Sennett [2001].

L'analisi qualitativa basata sui casi inerenti imprenditori e dirigenti, pur senza pretese di generalizzazione, ha mostrato che le tendenze riscontrate da Boltanski e Chiapello in Francia tramite l'analisi dei manuali usati nei percorsi di formazione per *manager* e quadri dirigenti, sono presenti anche nella realtà italiana. Perciò è possibile affermare che *Le nouvel esprit du capitalisme*, pubblicato in Francia nel 1999, propone una visione che riconferma la centralità di queste categorie, che sembrano potere dare una illuminante

lettura della società odierna. L'idea di ricercare il senso nei manuali nati per la formazione dei manager pare quasi aver avuto una valenza profetica, poiché molte delle opere contemporanee sono incentrate sulle tendenze tipiche di una società fatta di legami deboli, in cui libertà ed autonomia sono state pagate tramite la rinuncia alla sicurezza ed i valori tipici degli assetti precedenti. L'analisi dei racconti di vita evidenzia le medesime tendenze. Coloro che hanno avuto esperienza delle dinamiche tipiche del secondo spirito del capitalismo lamentano proprio tale perdita della sicurezza; i più giovani, che tale sicurezza quasi non la hanno conosciuta, spesso la cercano, per attenuare il rischio di una vita lavorativa in cui anche un barlume di stabilità e sicurezza potrebbe essere l'unica maniera per poter pianificare i loro percorsi di vita. Boltanski auspica che i mobili scelgano di essere grandi arginando la precarietà e il rischio con la produzione di esternalità positive con la diffusione del *know how*, limitando i dannosi eccessi di fluidità del capitalismo. Lo spirito del capitalismo probabilmente dovrà porre rimedio, rispondendo alle istanze di una critica che arriva anche da coloro che ricoprono ruoli attivi e centrali al suo interno. A chiedere sicurezza e un tipo diverso di meritocrazia fondata sull'impegno e non sulla superficialità, sono proprio coloro che avevano chiesto autonomia e libertà dai legami forti. Proprio la criticità che nasce nella sfera pubblica è la scintilla del cambiamento capace di spingere il capitalismo a mutare in una forma più vivibile tramite il mutamento indotto dal suo dinamico spirito.

Alla luce dell'analisi teorica era emerso un quadro in cui i temi del capitalismo e del suo spirito trattati da Weber e Sombart non solo non sembravano aver perso la loro centralità, ma anzi parevano essere fondamentali chiavi di lettura della realtà contemporanea. La ricerca di relazione tra fenomeni culturali e fenomeni economici che ha orientato i classici sembrava continuare ad essere cruciale anche per alcuni dei più importanti autori contemporanei. Successivamente all'analisi dei racconti di vita di dirigenti e imprenditori mediante l'utilizzo delle dimensioni di riferimento riconducibili alle teorie di Boltanski, il nuovo spirito del capitalismo e le tendenze ad esso riconducibili risultano riscontrabili nella realtà italiana proprio con la medesima funzione di giustificazione che i classici avevano osservato nello spirito del capitalismo relativo alle epoche che avevano preso in esame. La forma attuale che viene teorizzata da Boltanski e Chiapello mediante l'analisi della letteratura di *management* sembra avere notevoli punti in comune con le tendenze, quali autonomia, scelta istituzionalizzata, flessibilità, superficialità e fluidità dei legami nella società di rete, che emergono dalle pagine di Sennett e Beck ed altri più importanti autori degli ultimi decenni del Novecento. Il tentativo di creare un dialogo e sottolineare le

analogie tra teorie classiche e contemporanee sul tema spirito del capitalismo e più in generale sul capitalismo quale paradigma dell'assetto sociale e l'impegno nella ricerca empirica al fine di descrivere e rintracciare le tendenze del nuovo spirito del capitalismo, tenendo ben presente l'importanza interdisciplinare della categoria di spirito del capitalismo osservata e descritta da autori come Weber e Sombart, ha mostrato che ancora oggi tali teorie possono essere i punti di riferimento per tutti coloro che studiano le scienze storico-sociali, sia per le tematiche che hanno proposto, sia per i metodi di analisi che hanno messo in atto per indagarle. Perciò ricercare le motivazioni in grado di indurre a prender parte alla rincorsa del profitto, ha rappresentato la volontà di sottolineare l'attualità di un tema che è stato centrale per i classici e lo è ancor più in un'epoca in cui la crisi economica ha investito l'economia mondiale, influenzando sia l'assetto del sistema di produzione, che l'esistenza di ogni attore sociale. Confrontarsi con i principali concetti presenti ne *Le nouvel esprit du capitalisme* ha significato rileggere sotto una nuova luce alcune delle tematiche che hanno fatto la storia delle scienze sociali e trovare gli strumenti per indagare le motivazioni che oggi portano non solo manager e quadri dirigenti, ma anche individui con ruoli non così centrali nel sistema ad impegnarsi nel capitalismo e a subirne le esternalità negative, pur essendo consci delle criticità del sistema.

Appendice 1

Traccia

Grazie di aver deciso di accettare questa intervista per condividere la sua esperienza. Le informazioni che saranno raccolte verranno trattate in modo da garantire la sua riservatezza, verranno tolti tutti i riferimenti espliciti all'azienda e sarà usato un nome diverso dal suo.

Al fine di non perdere nessun dettaglio la sua testimonianza, se lei lo consente userei un registratore.

Questo studio si propone di analizzare la storia di vita di alcuni dirigenti e imprenditori per osservare le differenti carriere ed i percorsi di vita alla luce delle motivazioni personali che li hanno indotti verso tali direzioni.

Le chiedo di raccontarmi le tappe principali della sua vita che la hanno portata a ricoprire il ruolo attuale di imprenditore/dirigente:

1 Famiglia d'origine

- 1.1 composizione
- 1.2 attività lavorative dei componenti
- 1.3 titolo di studio dei componenti
- 1.4 relazioni interne
- 1.5 stile di vita
- 1.6 valori principali

2 Percorso di studio

- 2.1 tipo di percorso
- 2.2 motivazioni alla base della scelta del percorso
- 2.3 motivazioni alla base della fine del percorso

3 Eventuali attività lavorative precedenti a quella attuale

- 3.1 settore
- 3.2 motivazioni che hanno portato ad intraprendere tale percorso
- 3.3 motivazioni che hanno portato a terminare tale percorso
- 3.4 bilancio dell'esperienza

4 Occupazione attuale e motivazioni che hanno portato a intraprendere tale scelta

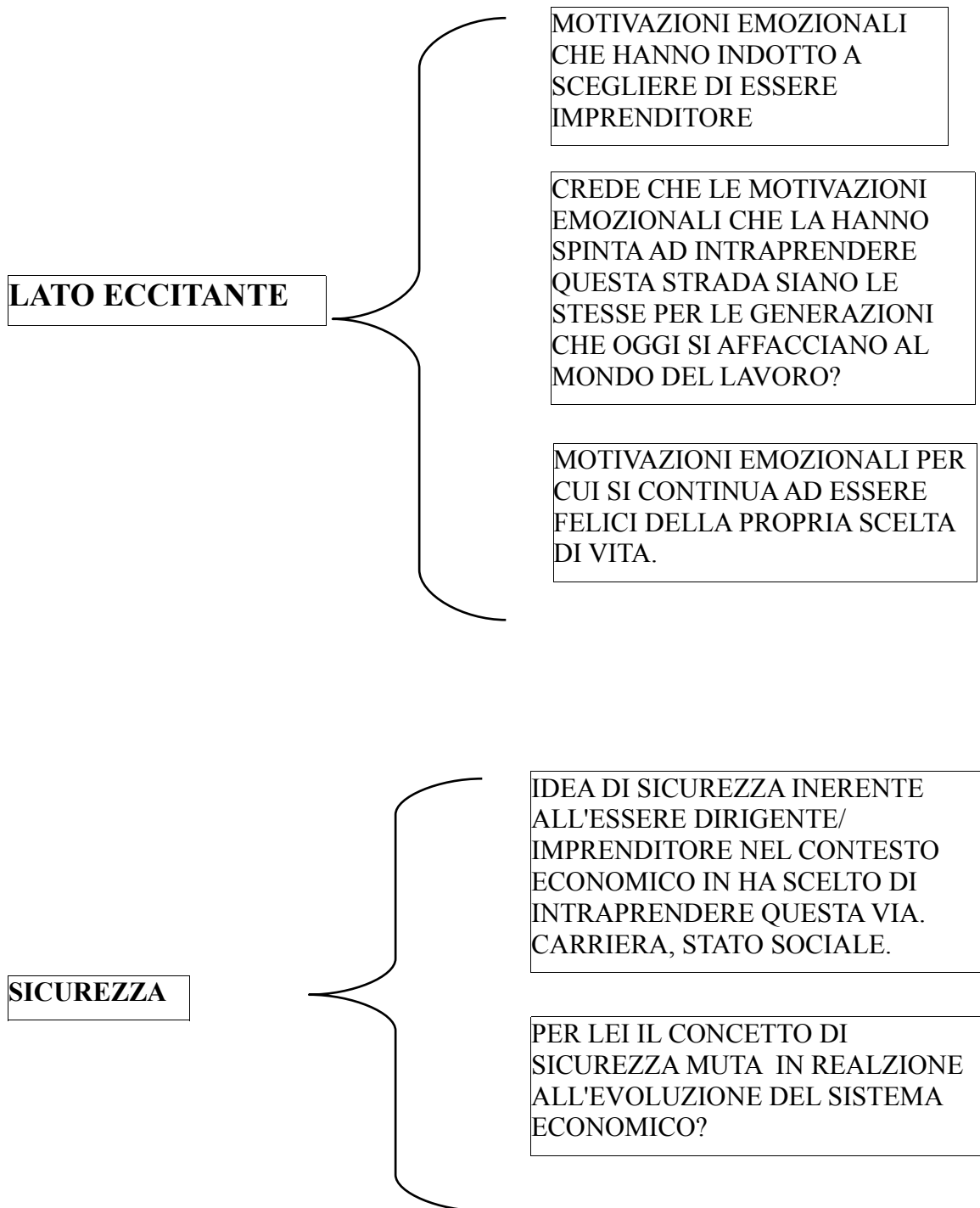
4.1 settore

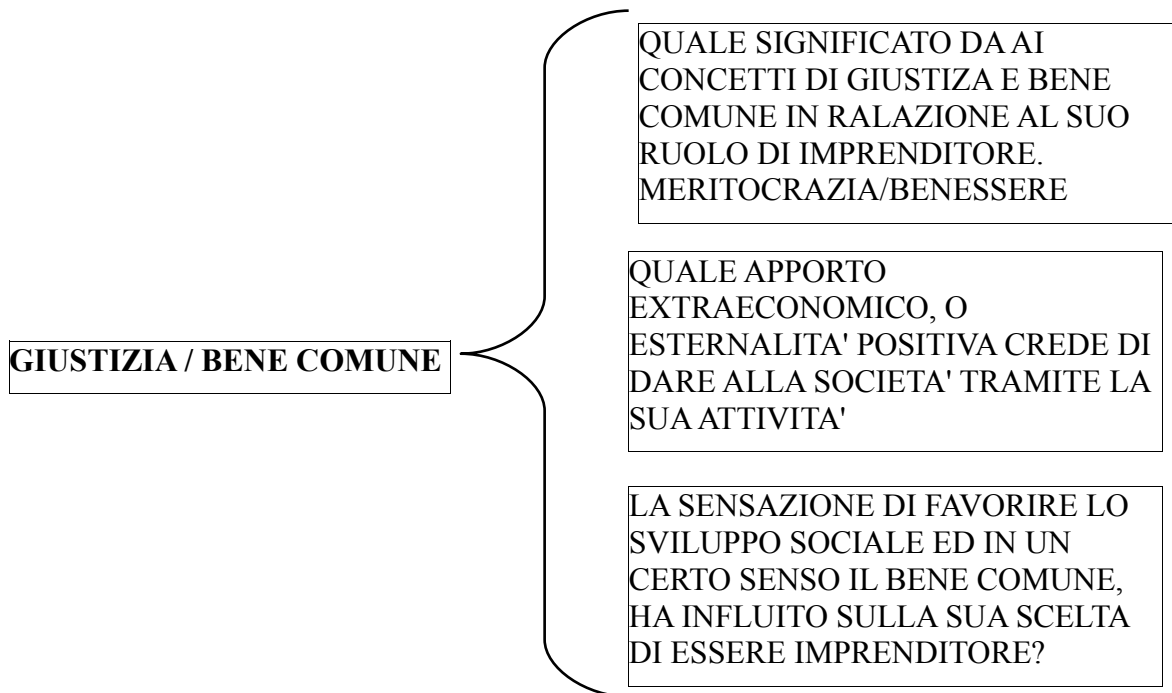
4.2 motivazioni che hanno portato ad intraprendere tale percorso

4.3 motivazioni economiche

4.4 motivazioni extra-economiche

MOTIVAZIONI GENERALI EXTRAECOMICHE





5 Bilancio finale

- 5.1 Alla luce del suo percorso di studio/lavoro avrebbe potuto dedicarsi ad un'attività meno centrale all'interno del sistema economico, o semplicemente ad altro? Perché non lo ha fatto?
- 5.2 Nel suo percorso c'è stato un successo o un avvenimento di cui è particolarmente fiera/o?
- 5.3 C'è stato un sacrificio particolarmente gravoso nel suo percorso?
- 5.4 Ha un rimpianto riguardo a qualcosa che avrebbe voluto fare, ma non le è stato possibile?

Bibliografia

- Aron, R., *Le tappe del pensiero sociologico*, Mondadori, Milano 1989; [*Les Etapes de la pensée sociologique*, Gallimard, Paris, 1967]
- Bauman, Z., *Modernità liquida*, Roma-Bari, Laterza, 2002; [*Liquid Modernity*, Cambridge, Polity Press, 2000]
- Bauman, Z., *La società sotto assedio*, Laterza, Roma-Bari, 2003; [*Society under Siege*, Cambridge, Polity Press, 2002]
- Bauman, Z., *Homo consumens, Lo sciame inquieto dei consumatori e la miseria degli esclusi*, Erickson, Trento, 2007
- Beck, U., *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, Milano, 2005; [*Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Suhrkamp am Main, 1986]
- Beck, U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino, Einaudi, 2000b; [*Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, Frankfurt am Main, Campus v.lag GmbH, 1999]
- Beck, U., *Power in the Global Age*, Cambridge (U.K.), Polity Press, 2005; [*Match und Gegenmatch im globalen Zeitaler neue Weltpolitische Ökonomie*, Frankfurt am Main, Suhrkamp, 2002]
- Bendix, R., *Max Weber: ritratto di un intellettuale*, Bologna, Zenichelli, 1984; [*Max Weber: An Intellectual Portrait*, Garden City, New York, Doubleday & Company, 1960]
- Bertaux, D., *Racconti di vita. La prospettiva etnosociologica*, Bichi, R., a.c.d, Milano, Franco Angeli, 2003
- Bichi, R., *L'intervista biografica. Una proposta metodologica*, Milano, Vita e Pensiero, 2002
- Boltanski, L., *Lo spettacolo del dolore*, Raffaello Cortina, Milano, 2000; [*La Souffrance à distance: morale humanitaire, médias et politique*, Métailié, Paris 1993]
- Boltanski, L., *Una nuova componente dello spirito del capitalismo*, «Ágalma», n.3, 2002
- Boltanski L., Chiapello, E., *Il capitale si vendica con gli interessi*, in D'Eramo, M., a.c.d., «Il Manifesto», 6 giugno 2000
- Boltanski, L., Chiapello, E., *Esclusione e sfruttamento: il ruolo della mobilità nella produzione della disuguaglianza sociale*, in Borghi, V., *Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro*, a.c.d, Angeli, Milano 2002, pp. 105-142
- Boltanski, L., Chiapello, E., *The New Spirit of Capitalism*, London, New York, Verso, 2005a; [*Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris, 1999]

- Boltanski, L., Chiapello, E., *Preface to the English Edition*, in Boltanski, L.; Chiapello, E., *The New Spirit of Capitalism*, London, New York, Verso, 2005b, pp. ix-xxvii
- Boltanski, L., Chiapello, E., *Sociology contra Fatalism*, in Boltanski, L.; Chiapello, E., *The New Spirit of Capitalism*, London, New York, Verso, 2005b, pp.529-536
- Boltanski, L., Chiapello, E., *La sociologia contro il fatalismo. Conversazione con Tommaso Vitale*, Vitale T., a.c.d., «Itinerari d'impresa», n. 11, 2007, pp. 230-237
- Boltanski, L., Thévenot, L., *On Justification. Economies of Worth*, Princeton University Press, 2006; [*De la justification: les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris, 1991]
- Boltanski, L., Thévenot, L., *Verso la sociologia della capacità critica*, in Santoro, M., Sassarelli, R., in *Studiare la Cultura*, a.c.d., il Mulino, Bologna, 2009, pp. 105-142
- Bonazzi, *Storia del pensiero organizzativo*, FrancoAngeli, Milano, 2000
- Bosquet, M., (Gorz, A.), *Critica al capitalismo di ogni giorno*, Jaca Book, Milano, 1973; [*Critique du capitalisme quotidien*, Galilée, Paris, 1973]
- Bourdieu, P., *La distinzione. Critica sociale del gusto*, il Mulino, Bologna 1983; [*La Distinction. Critique sociale du jugement*, Minuit, Paris, 1979]
- Bourdieu, P., *Führer della filosofia? L'ontologia politica di Martin Heidegger*, Il Mulino, Bologna, 1989; [*L'Ontologie politique de Martin Heidegger*, Minuit, Paris, 1988]
- Bourdieu, P., Boltanski, L., Maldidier, P., *Puericultura e morale di classe*, Guaraldi, Firenze 1972; [*Prime éducation et morale de classe*, Mouton, Paris, 1969]
- Burt, *Structural Holes*, Harvard University Press, Cambridge (MA), 1992
- Caruso, S., *Intellettuali e mondi possibili*, a.c.d., Firenze, Cusl, 1989
- Casaccia, A., *Il trionfo dell'elite manageriale: oligarchia e democrazia nelle imprese*, Bollati Boringhieri, Torino, 2004.
- Cassano, *L'integralismo della corsa*, in Crespi F., Segatori R., *Multiculturalismo e democrazia*, a.c.d., Donzelli, 1996
- Castells M., *Il potere delle identità*, Milano, Università Bocconi, 2003; [*The information Age, II, The power of identity*, Balckwell, Malden, 1997]
- Cavalli, A., *Introduzione*, in Sombart, W., *Il capitalismo moderno*, Utet, Torino, 1967
- Cavalli, A., *Max Weber: religione e società*, Il Mulino, Bologna, 1968
- Coltorti, F., *Il ruolo dell'industria: grandi e medie imprese*, in Paolazzi, L., *Libertà e benessere: l'Italia al futuro*, a.c.d., Roma, S.I.P.I. 2010

- Cortigiani, R. *Il nuovo spirito del capitalismo, implicazioni e critica*, Dissertazione finale, Università degli studi di Firenze, 2010
- Crespi F., Segatori R., *Multiculturalismo e democrazia*, a.c.d., Soneria Mannelli, 1996
- D'Andrea, D., *L'incubo degli ultimi uomini. Etica e politica in Max Weber*, Carocci, Roma 2005.
- D'Andrea D., Pulcini E., *Filosofie della Globalizzazione*, a.c.d., Pisa, ETS, 2001
- D'Andrea, D., *Prigionieri della modernità. Individuo e Politica nell'epoca della globalizzazione*, in D'Andrea D., Pulcini E., *Filosofie della Globalizzazione*, a.c.d., Pisa, ETS, 2001
- Donaggio, E., *Spiriti del capitalismo: variazioni sul tema*, in <<Quaderni di Teoria Sociale>>, n. 9, 2009, pp. 71-103.
- Dumont, L., *Homo aequalis, 1. Genesi e trionfo dell'ideologia economica*, Adelphi, Milano 1984; [*Homo aequalis, 1. Genèse et épanouissement de l'idéologie économique*, Gallimard, Paris 1977]
- Dumont, L., *Saggi sull'individualismo: una prospettiva antropologica sull'ideologia moderna*, Adelphi, Milano 1993; [*Essai sur l'individualisme: une perspective anthropologique sur l'idéologie moderne*, Gallimard, Paris 1991]
- Durkheim, E., *Il suicidio: studio di sociologia*, Rizzoli, Milano 1992; [*Le Suicide: étude de sociologie*, PUF, Paris 1960]
- Durkheim, E., *La divisione del lavoro sociale*, Edizioni di Comunità, Torino 1999; [*De la division du travail social*, PUF, Paris 1960]
- Eisenstadt, S. N., 1990, *Civiltà comparate*, Napoli, Liguori Ferrara, A, Rosati, M., *Affreschi della modernità*, Roma, Carocci, 2005
- Gallino, L., *L'impresa irresponsabile*, Einaudi, Roma, 2005
- Gallino, L., *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*, Laterza, Roma, 2007
- Giaccardi C. e Magatti M., *La globalizzazione non è un destino*, Roma-Bari, Laterza, 2001
- Giddens, A., *Capitalismo e teoria sociale: Marx, Durkheim e Max Weber*, il Saggiatore, Milano, 1984; [*Capitalism and modern social theory*, Cambridge University, Cambridge, 1971]
- Gorz, A., *Addio al proletariato: oltre il socialismo*, Edizioni Lavoro, Roma 1982; [*Adieux au prolétariat au-delà du socialisme*, Galilée, Paris, 1980]
- Gorz, A., *Metamorfosi del Lavoro. Critica della ragione economica*, Bollati Boringhieri, Torino, 1992; [*Métamorphoses du travail. Quête du sens Critique de la raison économique*,

Galilée, Paris, 1988]

Gorz, A., *L'immateriale: coscienza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino 2003; [*L'immatériel, connaissance, valeur et capital*, Galilée, Paris, 2003]

Gramsci, A., *Quaderno 22. Americanismo e fordismo*, De Felice, F. a.c.d., Einaudi, Torino 1978.

Ferry, L., Renaut, A., *Il 68 pensiero*, Rizzoli, Milano, 1987; [*La Pensée 68*, Gallimard, Paris, 1985]

Gellner E., *Ragione e cultura*, il Mulino, 1994; [*Reason and Culture, The Historic Role of Rationality and Rationalism*, Blackwell, Paris, 1992]

Granovetter, M., *La forza dei legami deboli e altri saggi*, Napoli, Liguori, 1998; [*The strenght of Weak Ties*, Chicago, University of Chicago Press, 1973]

Hardt, M., Negri, A., *L'Impero. Il nuovo ordine della globalizzazione*, Rizzoli, Milano 2002; [*Empire*, Harvard University Press, Cambridge (MA), 2000]

Hirschman, A., O., *Lealtà, defezione, protesta: rimedi alla crisi delle imprese, dei partiti, dello stato*, Bompiani, Milano 1982; [*Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and State*, Harvard University Press, Cambridge, 1970]

Hirschman, A., O., *Le passioni e gli interessi. Argomenti politici in favore del capitalismo prima del suo trionfo*, Feltrinelli, Milano 1979; [*The Passions and the Interests. Political Arguments for Capitalism before its Triumph*, Princeton University Press, Princeton, 1977]

Hirschman, A., O., *L'economia politica come scienza morale e sociale*, Liguori, Napoli 1987; [*L'Economie comme science morale et politique*, Gallimard, Paris 1984]

Hirschman, A., O., *Retoriche dell'intransigenza. Perversità, futilità, messa a repentaglio*, Il Mulino, Bologna, 1991; [*The Rethoric of Reaction. Perversity, Futility, Jeopardy*, Belknap, Cambridge 1991]

Kumar, K., *Le nuove teorie del mondo contemporaneo. Dalla società postindustriale alla società post-moderna*, Einaudi, Torino, 2004; [*From Post-Industrial to Post-Modern Society. New Theories of the Contemporary World*, Wiley- Blackwell, 2000]

Lovera, A., *Giustificare la critica. La sociologia politica e morale di Luc Boltanski*, Dissertazione finale, Università degli studi di Torino, 2008

Löwith, K., *Marx, Weber e Schmitt*, Laterza, Bari, 1994

Marcuse, H., *L'uomo a una dimensione, L'ideologia della società industriale avanzata*, Torino, Einaudi, 1967; [*One-Dimensional Man. Studies in the Ideology of Advanced Industrial Society*, Beacon press, Boston, 1964]

Marx, K., Engels, F., *L'ideologia tedesca*, Editori Riuniti, Roma, 1974 [*Die Deutsche Ideologie*, 1845]

- Marx, K., *Il Capitale, I*, Utet, Torino 1974; [*Das Kapital*, 1867]
- Marx, K., *Antologia. Capitalismo, istruzioni per l'uso*, E. Donaggio e P. Kammerer, a.c.d., Feltrinelli, Milano 2007.
- Moss Kanter, R., *When Giants Dance*, Simon & Schuster, New York 1989
- Ohno, T., *Lo Spirito Toyota*, Einaudi, Torino, 1993; [*Toyota Production Sistem: Beyond The Large-Scale Production*, Productivity Press, 1978]
- Parsons, T., *Il sistema sociale*, Il Mulino, Bologna 1965; [*The Social System*, McGraw-Hill, New York, 1951]
- Poggi, G., *Incontro con Max Weber*, il Mulino, Bologna, 2004
- Polanyi, K., *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, Einaudi, Torino, 1974; [*The Great Transformation*, Holt, Rinehart & Winston Inc., New York, 1944]
- Powell, W., *Neither Market Nor Hierarchy: Network Forms of Organization*, «Research in Organizational Behavior», 12, 1990, pp. 295-336
- Powell, W., Di Maggio, P., *Il neoistituzionalismo nell'analisi organizzativa*, Comunità, Milano, 2000; [*The New Institutionalism in Organizational Analysis*, The University of Chicago Press, Chicago, 1991]
- Racinaro, *Introduzione*, in Scheler, M., *Lo Spirito del Capitalismo*, Guida, Napoli, 1988
- Revelli, *Introduzione*, in Ohno, T., *Lo Spirito Toyota*, Einaudi, Torino, 1993
- Rifkin, J., *La fine del lavoro – Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Baldini&Castoldi, Milano, 1997; [*The End of Work- The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, G.P. Putnam's Sons, New York, 1995]
- Rifkin, J., *L'era dell'accesso: la rivoluzione della new economy*, Mondadori, Milano, 2000; [*The Age of Access: The New Culture Of Hypercapitalism Where All Of Life is a Paid-For Experience*, Puntnam Publishing Group, New York 2000]
- Ritzer, G., *La religione dei consumi – Cattedrali, pellegrinaggi e riti dell'iperconsumo*, il Mulino, Bologna, 2000; [*Enchanting a Disenchanted World: Revolutioning the Means of Consumption*, Pine Forge Press, Thousand Oaks, London, New Delhi, 1999]
- Rossi, P., *Introduzione*, in Weber, M., *Il metodo delle scienze storico sociali*, Rossi, P., a.c.d., Einaudi, Torino, 1974; [*Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, J.C.B. Mohr, Tübingen, 1922]
- Scheler, M., *Lo Spirito del Capitalismo*, Racinaro, R., a.c.d., Guida, Napoli, 1988
- Sennett, R., *La caduta dell'uomo pubblico: la società intimista*, Bompiani, Milano, 1982;

[*The fall of public man*, Knopf, 1974]

Sennett R., *L'uomo flessibile, Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli, 2001; [*The Corrosion of Character: The Personal Consequence of Work in the New Capitalism*, W.W. Norton & Co., New York – London, 1998-9]

Sennett, R., *La cultura del nuovo capitalismo*, il Mulino, Bologna, 2006; [*The Culture of the New Capitalism*, New Haven-London, Yale University Press]

Sennett, R., *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, Milano, 2009; [*The Craftman*, Yale University Press, New Haven & London 2008]

Shumpeter, J., A., *Capitalismo, socialismo e democrazia*, Francesco Forte, a.c.d., ETAS, Milano, 2001; [*Capitalism, Socialism and Democracy*, London, George Allen & Unwin, 1954]

Sloterdijk, P., *Il mondo dentro il capitale*, Bonaiuti, G., a.c.d, Maltemi, Roma 2006; [*Im Weltinneraum des Kapital. Zu einer philosophischen Geschichte der terrestrischen Globalisierung*, Suhrkamp, Frankfurt am Main 2005]

Sombart, W., *Il borghese*, Longanesi, Milano, 1950; [*Der Bourgeois*, Dunckler&Humblot, Munich 1913]

Sombart, W., *Il capitalismo moderno*, Cavalli, A., a.c.d., Utet, Torino, 1967; [*Der moderne Kapitalismus*, Duncker&Humblot, Berlin 1916]

Spini D., *La società civile postnazionale*, Meltemi, Roma, 2006

Toynbee, A., J., *Civiltà del paragone*, Bompiani, Milano, 1983; [*Civilization on Trial*, Oxford University Press, 1948]

Triglia C., *Sociologia Economica, Profilo storico*, Bologna, Il Mulino, 2002

Triglia, C., *Sociologia Economica. II. Temi e percorsi contemporanei*, Il Mulino, Bologna, 2009

Vitale, T., *Leggeri, flessibili e poco autoritari. I manager e i quadri d'azienda nell'epoca della valutazione continua*, in <<Itinerari d'impresa>>, n.11, 2007, pp. 219-229

Wallerstein, I., *Il capitalismo storico*, Torino, Einaudi 1985; [*Historical Capitalism*, Verso, London-New York 1983]

M. Walzer, *Sfere di giustizia*, Feltrinelli, Milano 1987; [*Spheres of Justice: a Defense of Pluralism and Equality*, Basic Books, New York, 1983]

Walzer, M. *L'intellettuale militante: critica sociale e impegno politico nel Novecento*, Il Mulino, Bologna 1991; [*The Company of Critics: Social Criticism and Political Commitment*, Basic Books, New York, 1988]

Weber, M., *Il metodo delle scienze storico sociali*, Rossi, P., a.c.d., Einaudi, Torino, 1974;

[*Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, J.C.B. Mohr, Tübingen, 1922]

Weber, M., *Storia economica: Linee di una storia universale dell'economia e della società*, Trigilia, C., a.c.d., Donzelli, Roma, 1993; [*Wirtschaftsgeschichte. Abriß der universalen Social-und Wirtschaftsgeschichte*, Tübingen, J.C.B. Mohr, 1923]

Weber, M., *Economia e società*, vol. II, *Economia e tipi di comunità*, Rossi, P., a.c.d., Comunità, Torino, 1995a; [*Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen, J.C.B. Mohr, 1922]

Weber, M., *Economia e società*, vol. IV, *Sociologia politica*, Rossi, P., a.c.d., Comunità, Torino, 1995b; [*Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen, J.C.B. Mohr, 1922]

Weber, M., *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Galli, G., a.c.d., Rizzoli, Milano 1997; [*Die Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, Tübingen, J.C.B. Mohr, 1904-1905]

Weber, M., *Sociologia della Religione, I, Protestantesimo e lo spirito del capitalismo*, Rossi, P., a.c.d., Torino, Comunità, 2002a; [*Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*, Tübingen, J.C.B. Mohr, 1920-1921]

Weber, M., *Sociologia della Religione, II, L'etica economica delle religioni universali Confucianesimo e Taoismo*, Rossi, P., Comunità, Torino, 2002b; [*Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*, Tübingen, J.C.B. Mohr, 1920-21]

WWW. ISTAT. IT

